

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS POR LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE
COMPOSTELA

LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER
ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS
PROFESIONALES

Curso Académico: 2012/2013

(Convocatoria de Julio)

Autor: José Manuel Pazó Argibay

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS POR LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE
COMPOSTELA

LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER
ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS
PROFESIONALES

Curso Académico: 2012/2013

(Convocatoria de Julio)

Autor

VºBº
Director

José Manuel Pazó Argibay

D. Cándido Calo Amigo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

0.-	Breve resumen. Introducción	5
1.-	Configuración de la actividad laboral del deportista profesional como una relación laboral de carácter especial	9
2.-	Delimitación del concepto de “deportista profesional”	11
2.1.-	La situación de técnicos y entrenadores	16
3.-	La participación obligatoria de los deportistas profesionales en las selecciones nacionales.	17
4.-	Acercamiento al RD 1006/85, de 26 de Junio, regulador de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales.....	19
4.1.-	El contrato de trabajo del deportista profesional: forma, contenido, modalidades y duración	20
4.1.a)	Forma del contrato.....	20
4.1.b)	Contenido mínimo del contrato	22
4.1.c)	Modalidades contractuales	22
4.1.d)	Duración del contrato.....	24
4.2.-	Derechos y obligaciones de las partes.....	25
4.3.-	Jornada, descansos y vacaciones del deportista profesional	28
4.4.-	La cesión temporal de deportistas profesionales	33
4.5.-	La extinción del contrato de trabajo del deportista profesional	36
5.-	La Seguridad Social de los deportistas profesionales	45
5.1.-	Evolución histórica de la protección social de los deportistas profesionales	46
5.2.-	Particularidades en materia de Seguridad Social de los deportistas profesionales	48
5.3.-	Especial atención a la invalidez permanente.....	50
6.-	La actuación del deportista profesional en el marco comunitario	55
7.-	Conclusiones	61
8.-	Convenios Colectivos analizados.....	63
9.-	Bibliografía.....	64

PRINCIPALES ABREVIATURAS UTILIZADAS

RD: Real Decreto

ET: Estatuto de los Trabajadores

TRLGSS: Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

UCI: Unión Ciclista Internacional

LNFP: Liga Nacional de Fútbol Profesional

BREVE RESUMEN

Este estudio, que lleva por título *“La Relación Laboral de Carácter Especial de los Deportistas Profesionales”*, constituye el trabajo de fin de grado para obtener la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Santiago de Compostela.

A lo largo del texto se analizan los aspectos más relevantes de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, partiendo de la cuestión inicial en torno a la configuración de su prestación de servicios como una relación laboral de carácter especial y ahondando en el contenido del concepto “deportista profesional” y sus limitaciones, para terminar abordando aspectos más concretos como pueden ser la forma, duración y extinción del contrato de trabajo del deportista profesional o las particularidades que en materia de Seguridad Social presentan estos trabajadores.

Para ello, el trabajo se divide en 6 grandes bloques de análisis que detallamos a continuación:

- El Bloque 1 se dedica al análisis de las particularidades que configuran la prestación laboral de los deportistas profesionales como una relación laboral de carácter especial.
- El Bloque 2 se centra en el análisis del concepto “deportista profesional” y sus rasgos definitorios.
- El Bloque 3 analiza brevemente la cuestión acerca de la obligatoriedad de participación de los deportistas en las selecciones nacionales; obligatoriedad que choca frontalmente con el requisito básico de la actividad deportiva profesional, la voluntariedad.
- El Bloque 4 es el más extenso y se centra en el análisis del contenido del Real Decreto 1006/85, de 26 de junio, regulador de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales; concretamente en aspectos peculiares del mismo como la forma y duración del contrato, jornada de trabajo, extinción del contrato, etc.
- El Bloque 5 ahonda en las peculiaridades en materia de Seguridad Social de los deportistas profesionales, con especial atención a la incapacidad permanente.
- El Bloque 6 se acerca a la actividad del deportista profesional en el marco comunitario, con especial atención a las cláusulas de nacionalidad y de transferencia.

Todos y cada uno de los apartados se ilustran con múltiples referencias doctrinales y jurisprudenciales, seleccionadas con la intención de ilustrar el texto con ejemplos

relativamente conocidos que puedan acercar más al lector a la comprensión del texto. Asimismo, como anexo, se hace referencia a algunos de los convenios colectivos analizados.

INTRODUCCIÓN

La dimensión social y económica que ha desarrollado en los últimos años el deporte profesional, en la que un evento deportivo es capaz de paralizar un país y los deportistas profesionales han venido a convertirse en una especie de héroes nacionales, hace que, con cierta facilidad, tienda a separarse la actividad deportiva de la premisa básica que inspira la propia Ley del Deporte y su artículo 1.2 al señalar el deporte “...como factor fundamental de la formación y del desarrollo integral de la personalidad, constituye una manifestación cultural que será tutelada y fomentada por los poderes públicos del Estado”. No cabe duda de que, en la actualidad, el deporte profesional es ya mucho más que una manifestación cultural y transcurre en paralelo a la delgada línea roja de una actividad altamente lucrativa; siendo buena prueba de ello los elevados salarios de algunos deportistas profesionales, patrocinios publicitarios y derechos de imagen, derechos televisivos, cláusulas de rescisión, etc, siendo, paradójicamente, en muchas ocasiones, el deportista profesional la parte más débil en las relaciones que se dan en este ámbito.

Esta dimensión social y económica que se ha generado alrededor del deporte profesional no debe alejarnos del hecho de que el deportista profesional es un trabajador por cuenta ajena, si bien sujeto a una relación laboral de carácter especial por la particularidad de su prestación laboral, lo cual no obsta a que sea objeto y receptor de derechos y obligaciones en relación con su prestación de servicios, como cualquier trabajador del régimen laboral común. Este estudio ahonda precisamente en esto, en las peculiaridades que presenta la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales en relación con la normativa laboral común; particularidades que, como se verá, en la mayor parte de los casos tienen su origen en el especial ámbito donde estos desarrollan su actividad profesional.

Así, este trabajo busca, por un lado, acercar la figura del deportista profesional “estrella” a la figura del deportista profesional “trabajador”, analizando las condiciones laborales en las que estos desarrollan su actividad profesional y resaltando las peculiaridades que puedan presentar en relación con los trabajadores a los que les son de aplicación la normativa laboral común. Por otro lado, el análisis de las particularidades que condicionan el desarrollo de la actividad deportiva profesional, quizás ayude a comprender mejor determinadas noticias que saltaron a los medios de comunicación recientemente y que causaron cierta controversia social. Muestra de ello puede ser la reciente y cuestionada amenaza de huelga por parte de los futbolistas

que militan en la LNFP o el debate social suscitado por la solicitud de una incapacidad permanente total para la profesión habitual de un futbolista profesional de primera división.

1.- Configuración de la actividad laboral del deportista profesional como una relación laboral de carácter especial.

El artículo 2.1 ET enumera las relaciones laborales de carácter especial que, cumpliendo con los requisitos establecidos en el art. 1.1 ET, presentan una serie de peculiaridades que hacen necesaria una regulación específica; todo ello sin perjuicio de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores por remisión o como fuente supletoria. Así, determinadas peculiaridades como el lugar donde ha de desarrollarse el trabajo, la finalidad u objeto del mismo o las características especiales de quienes lo llevan a cabo configuran el carácter “especial” de estas relaciones laborales.

En el caso de los deportistas profesionales, a nadie escapa que determinadas peculiaridades de la actividad que realizan, como la especial preparación y condición física que requiere o las especiales condiciones en las que ésta se lleva a cabo (dentro de una competición, frente al público, etc) pueden hacerla susceptible de una regulación especial. Así pues, se hace necesario determinar en este apartado inicial cuáles son las peculiaridades de esta relación laboral que la hacen merecedora de la calificación de “especial” y de una regulación específica.

Son muchos los autores que se aproximan a esta relación laboral analizando las peculiaridades que dan lugar a su situación especial. Así, por ejemplo, OJEDA AVILÉS¹ mantiene que lo que condiciona el carácter especial de las relaciones laborales del art. 2.1 ET es “el atípico lugar de la prestación, estando referidas a colectivos que efectúan sus tareas en ámbitos distintos al del establecimiento empresarial y por ende bajo unos parámetros de organización y dirección inhabituales”. Con todo, esta variable para determinar el carácter especial de la relación laboral de los deportistas profesionales se hace, cuando menos, imprecisa. A pesar de que, en determinados casos, el lugar donde se desarrolla la actividad laboral puede ser un condicionante importante de la misma, este sólo elemento no parece suficiente para su determinación como elemento configurador de su situación como especial. Por lo general, la mayor parte del tiempo, el deportista profesional desarrolla su actividad laboral en las instalaciones del club o entidad deportiva al que pertenece (entrenamientos, preparación técnica, atención médica, etc), desplazándose a otras instalaciones de otros clubes para desarrollar su actividad deportiva en el marco de una competición, pero esto no solo sucede en el caso de los deportistas profesionales,

¹ OJEDA AVILÉS, ANTONIO “Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria”, Relaciones Laborales, nº 1, 1990.

sino que en estas mismas instalaciones otras muchas personas desarrollan su actividad profesional sin que se puedan considerar éstas como relaciones laborales de carácter especial (trabajos administrativos, conserjes, mantenimiento de instalaciones, utilleros, seguridad, etc). Por tanto, la variable del “atípico lugar de la prestación” no valdría, por sí sola, para determinar la calificación de relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales.

Por otro lado, BAYÓN CHACÓN² mantiene que lo que configura la actividad profesional de los deportistas profesionales como una relación laboral de carácter especial es el breve espacio de dedicación del deportista profesional a su oficio en los deportes. Las carreras deportivas profesionales se caracterizan por su brevedad en el tiempo, principalmente debido a la alta exigencia de preparación física y por estar condicionada por la propia competición en la que ésta se desarrolla. Con todo, esta variable de la brevedad de la carrera deportiva profesional tampoco resulta del todo precisa como para que ésta, por si sola, configure esta relación laboral como especial; sino que más bien esta brevedad en el tiempo podría deberse al propio objeto del contrato del deportista profesional.

En relación con lo anterior, otros muchos autores defienden que lo que realmente configura la actividad profesional de los deportistas como una relación laboral de carácter especial es la “especialidad” que requiere la propia actividad profesional, es decir, la especial destreza y preparación en el desarrollo de la actividad deportiva que hace que una persona esté en mejor condición o posición que las demás. En este sentido, estos autores sostienen que esta “especialidad” requerida a los deportistas profesionales obliga a que su actividad profesional esté bajo el amparo de un contrato especial al no resultar del todo aplicables a estos casos normas típicamente laborales como las relativas a jornada máxima, descansos, antigüedad, excedencias, etc.

Ante tan variado análisis doctrinal de las peculiaridades que podrían dar lugar a su caracterización como relación laboral de carácter especial, RUBIO SÁNCHEZ, FRANCISCO³, concluye que las principales peculiaridades que pueden tenerse en

² BAYÓN CHACÓN, G. “Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales”. Ed. Universidad de Madrid. Madrid. 1977.

³ RUBIO SÁNCHEZ, FRANCISCO, “El contrato de trabajo de los deportistas profesionales”, Dykinson, 2002.

cuenta para la calificación como relación laboral de carácter especial la actividad de los deportistas profesionales serían:

- a) La posesión de unas concretas aptitudes y una particular cualificación que, además, debe ser constantemente alimentada a través de la oportuna preparación o experimentación.
- b) Se integra en un espectáculo dirigido al público y, por consiguiente, se resiente de las aficiones, modas, inclinaciones del mismo, en definitiva, de su aceptación.
- c) Con frecuencia la prestación no se realiza aisladamente o frente a otro deportista, sino que comporta la actuación conjunta, coordinada con otros, en equipo, con la necesidad de adaptación y de integración que de ello se deriva.
- d) El período durante el que se está en plenitud de condiciones para el ejercicio de la actividad deportiva suele ser bastante más reducido de lo que habitualmente es la vida laboral activa de cualquier trabajador. El sometimiento a disciplina en los aspectos técnicos de la actividad es más incisivo y las repercusiones sobre el trabajo de comportamientos o actitudes correspondientes a la vida privada mayores de lo que son en la generalidad de los casos.
- e) La naturaleza de la prestación deportiva impone una especial consideración de las cuestiones relativas a la jornada y al tiempo de trabajo.

A la vista de estas peculiaridades determinantes del carácter especial de la relación laboral, el profesor RUBIO SÁNCHEZ concluye en señalar el elemento transversal de la competición como el condicionante final de cada una de estas. Así, cada uno de los elementos analizados tiene como objetivo o meta final la competición del deportista y, como veremos en este trabajo, otras variables como los salarios, la duración de los contratos, la extinción de los mismos, etc van a estar directamente condicionadas por la competición en la que el deportista profesional desarrolla su actividad.

2.- Delimitación del concepto de “deportista profesional”.

Una vez delimitados los rasgos más importantes que configuran la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, conviene adentrarse en el contenido

de lo que el propio concepto de “deportista profesional” engloba; esto es, delimitar las figuras que pueden tener cabida dentro del término “deportista profesional”.

Como punto de partida vamos a tomar la definición que al respecto ofrece el RD 1006/1985, de 26 de Junio, que regula la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales. Así, en su art. 1.2 establece que *“Son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”*. A la vista de la amplitud de la redacción dada en este primer párrafo del art. 1.2 del RD 1006/85 no es extraño que haya sido la Jurisprudencia quien haya ido delimitando con el paso del tiempo el concepto de deportista profesional. Con todo, el propio RD 1006/85 limita algo más el término a continuación indicando que *“Quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva”*, lo que constituye una primera línea diferenciadora de lo que será un deportista profesional de un deportista aficionado o amateur.

Esta primera diferenciación que establece el art. 1.2 del RD 1006/85 entre deportista profesional versus deportista amateur constituye uno de los principales motivos de litigiosidad en lo relativo al campo de aplicación del RD. Es profusa la Jurisprudencia y doctrina al respecto y que pretende clarificar donde están los puntos que diferencian una prestación de la actividad deportiva de otra. Desde el punto de vista doctrinal, quizás la más clarificadora al respecto sea la idea que plantea el profesor ALONSO OLEA⁴ cuando establece que “el deportista profesional no juega, a diferencia del aficionado, sino que trabaja, no practica el deporte por afición, sino que ofrece y presta sus servicios a un empresario mediante un salario”. Esta misma parece ser la línea seguida por innumerable Jurisprudencia a lo largo del tiempo, que se consolida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de Abril de 2009⁵, y que repasa punto a punto cada uno de los elementos que diferencian la figura del deportista profesional frente a otras figuras similares.

⁴ ALONSO OLEA, MANUEL. “Derecho del Trabajo”. Ed. Textos. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. 1985.

⁵ STS de 2 de Abril de 2009, dictada en recurso de casación para unificación de doctrina 4391/2007.

De manera no exhaustiva, debido al extenso estudio doctrinal y casuística jurisprudencial sobre el asunto, podríamos decir que los rasgos que singularizan al deportista profesional frente a otras figuras serían la remuneración, la regularidad en la práctica deportiva, el desarrollo de ésta dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva, la dependencia o subordinación del deportista al club o entidad, la ajenidad y la voluntariedad.

Atendiendo al criterio de la remuneración, tanto desde el punto de vista doctrinal como del jurisprudencial, parece consolidado que el deportista profesional es aquel que percibe una remuneración por la prestación habitual de su actividad deportiva; prestación económica que supera los “meros gastos derivados de su práctica deportiva”, exclusión expresa que establece el propio art. 1.2 del RD. La referida Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de Abril de 2009 se posiciona en esta línea al considerar que *“Lo que realmente determina la profesionalidad (...) es la existencia de una retribución a cambio de los servicios prestados, pues la ausencia de salario determina la cualidad de deportista aficionado”*. Con todo, este criterio que parece fácil de asumir en situaciones en las que el deportista profesional percibe del club o entidad deportiva a la que pertenece cantidades de dinero que, claramente, superan los “meros gastos derivados de su práctica deportiva”, no resulta tan obvio en otras situaciones donde las cantidades percibidas por el deportista no son tan clarificadoras. Así, en opinión de CARDENAL CARRO⁶ se presenta “un enorme problema con ese criterio, y es que es habitual la existencia de remuneraciones muy pequeñas en las divisiones inferiores, casi insignificantes premios por partidos ganados, entregas que, en puridad, no suponen compensación de gastos, al tratarse de cantidades similares todos los meses, o dependientes de los resultados, o, en definitiva, no justificada su imputación a un coste atribuible a la actividad deportiva”. Esto da lugar a una elevada conflictividad y casuística jurisprudencial en orden a determinar la laboralidad o no de una prestación deportiva concreta. En definitiva, la percepción de una determinada cantidad de dinero no va a resultar siempre suficiente, “per sé”, como rasgo diferenciador de la profesionalidad; todo ello, con la debida atención a lo establecido en el artículo 8 del RD que establece que *“Tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sea en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales”*.

⁶ CARDENAL CARRO, MIGUEL. “Una propuesta sobre el concepto de deportista profesional”. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Número 83.

No menos controversia ha suscitado el criterio de la regularidad en la práctica deportiva. El artículo 1.2 del RD 1006/85 establece como requisito el “carácter regular” de la prestación deportiva; requisito que igualmente ha sido perfilado por una profusa jurisprudencia y estudio doctrinal al respecto. Esta mención al “carácter regular” de la prestación que contiene el art. 1.2 del RD está en consonancia con lo que establece el mismo artículo en su apartado 4, cuando dice que *“Las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este Real Decreto, estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral común o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma”*. A tenor de lo tipificado en este art. 1.4, y siguiendo a RUBIO SÁNCHEZ, F⁷, en un primer momento podríamos entender que el legislador, por un lado, pretende hacer hincapié en que la actividad deportiva ha de ser regular, propia de un deportista profesional, frente a la actividad deportiva aislada, más propia del deportista profesional. Sin embargo, RUBIO SÁNCHEZ se suma a la línea doctrinal más consolidada y que parece estar de acuerdo en que el texto del art. 1.4 pretende excluir del ámbito de aplicación a aquellos deportistas que, siendo profesionales, no realizan su actividad de forma regular para un club o entidad sino que lo hacen de forma aislada o esporádica para un *“empresario u organizador de espectáculos públicos”*. Uno y otro requisito, es decir, que la actividad se realice de forma aislada y que ésta sea para un empresario u organizador de espectáculos públicos, son las notas definitorias que excluyen del campo de aplicación a estos deportistas profesionales ya que, el simple hecho de que la actividad no se realice de forma regular, no parece razón suficiente para su exclusión. Siguiendo esta tesis, deportistas profesionales como tenistas, jugadores de golf, etc, no estarían incluidos dentro del ámbito de aplicación del RD 1006/85. Con todo, algunos autores al sostienen que la actuación “aislada” a la que hace referencia el RD no se da en ninguna actividad deportiva profesional, ya que esta actuación es tan solo una parte de la actividad deportiva compuesta por entrenamientos, preparación técnica, etc. A modo de conclusión, RUBIO SÁNCHEZ sostiene que, asumiendo que tan deportista profesional es aquel que realiza su actividad deportiva de forma regular como aquel que lo hace de manera esporádica o aislada, la exclusión que plantea el art. 1.4 del RD se hace en aras de amparar *“...una relación mínimamente estable o regular en el tiempo, ya que*

⁷ RUBIO SÁNCHEZ, FRANCISCO, “El contrato de trabajo de los deportistas profesionales”, Dykinson, 2002.

en el caso de las actuaciones aisladas no tienen por qué producirse problemas en materia de duración de contrato o modalidades del mismo, período de prueba, cesiones temporales o extinción de la relación contractual, no siendo necesaria la afirmación de derechos y obligaciones específicas de las partes ni la de los derechos colectivos del deportista objeto del Real Decreto 1006/85”.

El criterio de la dependencia en la actividad del deportista profesional hace referencia a la necesidad de que ésta se realice bajo la dirección y organización de un club o entidad deportiva; aspecto que también presenta cierta discrepancia en los casos de deportistas individuales. Así, parece clara esta dependencia en un deportista que participa en una competición oficial en nombre de un club o entidad deportiva, por ejemplo, un futbolista en campeonato oficial; sin embargo, esta dependencia no es tan fácilmente apreciable en otros supuestos, por ejemplo, en motociclismo⁸.

En cuanto a la ajenidad de la prestación deportiva, este criterio parece fácilmente observable si pensamos en deportes de equipo donde se compite en nombre del club o entidad a la que se pertenece, pero resulta menos apreciable en deportes individuales. Así, RUBIO SÁNCHEZ sostiene que la atención estricta a este criterio nos deberá llevar a la exclusión *“...de todas aquellas actividades deportivas realizadas por cuenta propia, aunque se realicen de manera habitual y como fundamental medio de vida del deportista, ya que los frutos de dicha actividad deportiva corresponderán a su titular”.*

Finalmente, como último criterio definitorio, el art. 1.2 del RD define como deportistas profesionales a quienes *“...se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte...”*. Es decir, establece como requisito de inclusión en el ámbito de aplicación del mismo a quienes se dedican a la práctica deportiva de forma voluntaria; voluntariedad que, por otro lado, se exige de manera general a cualquier relación laboral a tenor del art. 1.1 ET. Dicho esto, parece obvio entender que determinadas actividades deportivas como el deporte en instituciones penitenciarias, el deporte escolar o el deporte en la instrucción militar carecen del requisito de la voluntariedad y, por tanto, no estarán sujetas al contenido del RD 1006/85. En esta línea, el requisito legal de la voluntariedad excluye también del ámbito de aplicación del RD la participación de los deportistas profesionales en sus respectivas selecciones nacionales, en cuanto que

⁸ STSJ Cataluña 30 octubre 1992, que declara la incompetencia de la Jurisdicción social para resolver la controversia entre un piloto y la empresa que corre con los gastos de la escudería.

ésta participación se produce de manera obligatoria, cuestión que, por su peculiaridad, se aborda con más detenimiento en el apartado siguiente.

2.1.- La situación de técnicos y entrenadores.

Mención aparte merece el tema de la inclusión o no de los técnicos y entrenadores dentro del ámbito de aplicación del RD 1006/1985 y, por consiguiente, su consideración como deportistas profesionales. Al igual que ocurría en cuestiones anteriores, este aspecto ha generado una profusa doctrina y jurisprudencia, por un lado, en contra de su consideración como deportistas profesionales, y por el otro, a favor de su inclusión en el ámbito de aplicación del RD 1006/85.

En un momento inicial, una línea doctrinal defendía que, si atendemos rigurosamente a lo expresado en el art. 1.2 del RD 1006/85, sólo serán considerados deportistas profesionales aquellos que se dediquen a la “práctica del deporte”; no ha lugar, por tanto, a la inclusión de técnicos y entrenadores en el concepto de deportista profesional por no llevar a cabo, en esencia, la práctica del deporte.

Desde el punto de vista jurisprudencial también han sido muchos los pronunciamientos que han seguido esta línea, en el sentido de excluir del ámbito de aplicación del RD 1006/85 a los técnicos deportivos y entrenadores, llegando a encauzarlos en ocasiones hacia figuras de alta dirección.

Con el paso de tiempo, esta línea doctrinal y jurisprudencial ha sido superada y hoy en día se puede considerar que la inclusión de los técnicos deportivos y entrenadores en el ámbito de aplicación del deporte profesional tiene un carácter general.

RUBIO SÁNCHEZ, F⁹, por ejemplo, defiende la inclusión de estas figuras basándose en el hecho de que colaboran directamente en la práctica deportiva y presentan muchas similitudes con los deportistas profesionales (posesión de unas aptitudes concretas, duración temporal de los contratos, sistema de retribución, integración en un espectáculo dirigido al público, etc.); además otra línea de defensa puede ser el hecho de que el propio RD 1006/85 no los excluye directamente como si hace con otras figuras.

De la misma forma, diversa jurisprudencia, Tribunal Supremo¹⁰ y otras, han ido consolidando esta línea de inclusión destacando cuestiones como “...lo que

⁹ RUBIO SÁNCHEZ, FRANCISCO, “El contrato de trabajo de los deportistas profesionales”, Dykinson, 2002.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de Mayo de 1985, Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de Septiembre de 1988 (RJ 9.102) y Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de Febrero de 1990.

notoriamente hoy supone en el ámbito de un club de fútbol de relevante categoría la función del preparador físico, sin el cual la práctica del deporte por los jugadores no es posible y que ha de gozar, simultáneamente, de la confianza de éstos y del club...”

Como conclusión, podríamos decir que la jurisprudencia ha llegado al punto común de considerar que el objetivo de la práctica deportiva es la consecución del mejor resultado y que se debe incluir dentro del concepto de deportista profesional a todas aquellas figuras que intervienen en la consecución del mismo. Así, hoy en día tienen la consideración de deportistas profesionales los técnicos deportivos y entrenadores, mientras que otras figuras como los masajistas o los monitores deportivos se quedan al margen al parecer su actividad indiferente para el resultado.

3.- La participación obligatoria de los deportistas profesionales en las selecciones nacionales.

Huelga decir como introducción a este apartado que nuestro texto constitucional garantiza en su art. 35.1 *“...el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo...”* y que el propio Estatuto de los Trabajadores define en su art. 1.1 el que será su ámbito de aplicación y que abarca a *“...aquellos trabajadores que voluntariamente presten sus servicios...”*; es decir, el requisito de la voluntariedad de la prestación laboral es inherente a nuestro ordenamiento jurídico.

En esta misma línea, el propio art. 1.2 del RD 1006/1985, de 26 de Junio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, establece que tendrán la consideración de deportistas profesionales quienes *“...en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.”* En este sentido, y tal y como indicábamos en el apartado anterior, la exigencia de este requisito dejaba fuera del ámbito de aplicación del RD 1996/85 a las actuaciones deportivas prestadas en instituciones penitenciarias, al deporte escolar, al deporte enmarcado dentro de la instrucción militar, etc, al entender que, para unas y otras, falta el requisito esencial de la voluntariedad. Atendiendo al mismo criterio, el de la voluntariedad de la prestación, igualmente estarían excluidas las actuaciones deportivas de los deportistas profesionales cuando éstas se realizan como miembros de sus respectivas selecciones nacionales, al entender que esta participación ha de hacerse de manera

obligatoria, participación y exclusión no exenta de polémica. Por si ésta exclusión no resultase obvia de la redacción dada por el art. 1.2, el propio RD 1006/85 en su art. 1.6 tipifica expresamente esta exclusión cuando dice *“Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquellos se integren en equipos, representaciones o secciones organizadas por las mismas.”*

A la vista de lo anterior, el problema que se plantea es el encaje legal que tiene la obligación del deportista profesional de formar parte y prestar sus servicios profesionales en el marco de las distintas Federaciones Nacionales.

El origen de esta situación parte de la Ley 10/1990, de 15 de diciembre, del deporte, que, si bien en su art. 1.2 dice que *“...la práctica del deporte es libre y voluntaria...”*, sienta a lo largo de su articulado la obligación del deportista profesional de participar en su respectiva selección nacional si es requerido para ello, y la obligación de los clubes o entidades deportivas a ceder a estos deportistas a las mismas. Esta obligación que emana de la ley del deporte tiene su razón de ser en el art. 6.1 de la misma, cuando hace referencia a *“...el deporte de alto nivel se considera de interés para el Estado, en tanto que constituye un factor esencial en el desarrollo deportivo, por el estímulo que supone para el fomento del deporte base, en virtud de las exigencias técnicas y científicas de su preparación, y por su función representativa de España en las pruebas o competiciones deportivas oficiales de carácter internacional.”*

Es en este artículo 6.1 de la ley del deporte donde BOSCH CAPDEVILA E, Y OTROS¹¹ encuentran los fundamentos que justifican la obligada participación de los deportistas profesionales. Por un lado, la consideración de interés del Estado del deporte de alto nivel, y por otro, la función representativa de España que estos deportistas tienen en las pruebas o competiciones de carácter internacional. En una y otra razón estos autores ven fundamentada la participación obligatoria; convirtiéndose la prestación deportiva de los deportistas profesionales en una prestación personal obligatoria.

Esta participación obligatoria que regula la ley del deporte, no vincula solo al deportista profesional, tal y como se desprende del art. 47.1 *“...es obligación de los deportistas federados asistir a las convocatorias de las selecciones deportivas nacionales para la participación en competiciones de carácter internacional, o para la*

¹¹ BOSCH CAPDEVILLA, ESTEVE y otros. “La prestación de servicios por deportistas profesionales”. Tirant Monografías 440. Valencia, 2006.

preparación de las mismas.”, sino que lo hace también a los clubes o entidades deportivas a los que pertenecen los deportistas. Así, el art. 29.1 de la ley del deporte expone que “Las Sociedades Anónimas Deportivas y el resto de Clubes deportivos, al objeto de formar parte de una selección nacional, deberán poner a disposición de la Federación Española que corresponda, los miembros de su plantilla deportiva, en las condiciones que se determine”.

Hasta el momento no se ha conocido ningún caso de deportista profesional que se haya negado a participar en su correspondiente selección nacional, si bien en el caso de los clubes o entidades deportivas, la cesión voluntaria de sus deportistas no deja de crear controversia cada vez que se produce una convocatoria. No debemos olvidar que son estos clubes o entidades deportivas quienes pagan el salario del deportista profesional, ofrecen instalaciones óptimas, preparación técnica, atenciones médicas, etc. con el correspondiente coste económico que esto supone para las mismas.

4.- Acercamiento al RD 1006/85, de 26 de Junio, regulador de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales.

El RD 1006/85, de 26 de Junio, regulador de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales nace de la necesidad de completar la regulación anterior, contenida en el RD 318/1981, de 5 de febrero, que deroga. La dimensión social que estaba adquiriendo el deporte profesional, las nuevas figuras que nacían al amparo del mismo y la experiencia en la aplicación del Real Decreto anterior¹² hacían necesaria una regulación más completa y adecuada a las nuevas necesidades.

Así pues, el RD 1006/85 se constituye como la fuente normativa de la relación laboral de carácter especial intentando trasladar el mayor número posible de normativa laboral a esta relación laboral de carácter especial, sin olvidar las peculiaridades que se derivan de la práctica deportiva, tal y como se recoge en su exposición de motivos. Presenta, además, ciertas novedades con respecto a la normativa anterior, como puede ser la eliminación del requisito de estar en posesión de la correspondiente licencia federativa para que el deportista pueda estar sujeto a la regulación contenida

¹² Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero.

en el Real Decreto, la importancia que se reconoce a la negociación colectiva entre las partes, etc.

El texto normativo consta de 21 artículos, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y una disposición final que regulan cuestiones específicas relativas a esta relación laboral especial; como son: el ámbito de aplicación, forma, duración y modalidades del contrato, jornada, descansos, vacaciones, extinción, etc, sin perjuicio del carácter supletorio del Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales en las cuestiones no reguladas en el mismo. El propio art. 21 del RD establece este carácter supletorio al indicar *“En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.”*

A continuación se analizan los aspectos más relevantes del Real Decreto 1006/85, de 26 de Junio, regulador de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales.

4.1.- El contrato de trabajo del deportista profesional: forma, contenido, modalidades y duración.

Uno de los aspectos en los que se centra el RD es en la regulación del contrato de trabajo del deportista profesional, al presentar éste ciertas peculiaridades o limitaciones con respecto del contrato de trabajo ordinario regulado por el propio Estatuto de los Trabajadores.

4.1.a) Forma del contrato.

El art. 3.1 del RD exige expresamente la forma escrita y en triplicado ejemplar para el contrato de trabajo del deportista profesional. Asimismo, en el apartado 2 del mismo artículo se exige el siguiente contenido mínimo:

- a) Identificación de las partes.
- b) El objeto del contrato.

- c) La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos y, en su caso, de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deban ser pagadas.
- d) La duración del contrato.

La mayor parte de la doctrina analizada entiende este requisito de forma escrita tan sólo como un mero elemento probatorio, en el sentido de que el no cumplimiento de este requisito de forma no invalida el contrato por sí mismo. Resulta interesante traer a colación en este punto la apreciación que realiza RUBIO SÁNCHEZ, F¹³ sobre la no aplicación del art. 8.2 ET¹⁴. Tal y como se analizará más adelante, el contrato de trabajo de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, por lo que la no observación del requisito de forma escrita no surtirá efectos sobre la duración del mismo.

SAGARDOY Y GERRERO¹⁵ ahondan en esta línea indicando además que, permitiendo la conversión en indefinido del contrato verbal del deportista, éste último sería el más perjudicado por la conversión. El RD regula la obligación del deportista a indemnizar al club o entidad deportiva por la extinción del contrato a instancia del mismo, lo que va en contra a la esencia propia del art. 8.2 ET, que es la de proteger al trabajador.

Dicho esto, y partiendo de la premisa de la temporalidad obligatoria del contrato de trabajo del deportista profesional, surge la duda a la hora de concretar la duración de estos contratos que se formalizan verbalmente. En este sentido, amplia doctrina ha coincidido en que lo propio es que la duración de estos contratos sea de un año, al ser esta la duración normal de una temporada oficial en la mayor parte de las disciplinas deportivas.

¹³ RUBIO SÁNCHEZ, FRANCISCO, “El contrato de trabajo de los deportistas profesionales”, Dykinson, 2002.

¹⁴ Artículo 8.2 ET “...De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.”

¹⁵ SAGARDOY BENGOCHEA, JUAN ANTONIO y GUERRERO OSTOLAZA, JOSE MARÍA. “El contrato de trabajo del deportista profesional”. CIVITAS. 1991.

4.1.b) Contenido mínimo del contrato.

Por lo que respecta al contenido mínimo del contrato de trabajo del deportista profesional, además de las exigencias del art. 3.2 del RD (identificación de las partes, objeto del contrato, retribución y duración del mismo), la práctica habitual es incluir en el mismo la obligatoriedad por parte del deportista profesional de someterse a un examen médico por parte de los profesionales del club que pretende hacerse con sus servicios. Según el criterio de SAGARDOY Y GUERRERO¹⁶, el club contratante puede establecer este tipo de cláusulas en el contrato *“...a efectos de determinar la aptitud física para el desempeño y la práctica a nivel profesional de la actividad deportiva de que se trate en cada caso, con especificación en las cláusulas contractuales pertinentes de que en el caso de no superación de las pruebas practicadas el contrato se tendrá por no suscrito, sin que ello pueda dar lugar a indemnizaciones a favor de cualquiera de las partes...”*.

En definitiva, el RD no regula la inclusión de un contenido básico en la gran mayoría de los contratos de deportistas profesionales, como es la obligación que establece el club o entidad deportiva de someter al deportista a un exhaustivo reconocimiento de sus capacidades físicas para el óptimo desarrollo de la actividad deportiva; todo ello, a pesar de que estas capacidades físicas pueden condicionar la celebración efectiva, o no, del contrato de trabajo, sin que de lugar a algún tipo de indemnización para ninguna de las partes la no celebración del mismo. Además, el club o entidad deportiva está facultado para someter al deportista profesional a exámenes médicos de este tipo no sólo antes de formalizar el contrato, sino también durante el transcurso del mismo.

4.1.c) Modalidades contractuales.

En relación con las modalidades de contratación, el RD se limita, en su art. 4, a remitir al Estatuto de los Trabajadores para la celebración los contratos para la formación y los contratos a tiempo parcial, por lo que debemos entenderlos válidos en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales. Con respecto al contrato para la formación, el art. 4.1 establece que *“...se regirá por lo dispuesto en*

¹⁶ SAGARDOY BENGOCHEA, JUAN ANTONIO y GUERRERO OSTOLAZA, JOSE MARÍA. “El contrato de trabajo del deportista profesional”. CIVITAS. 1991.

el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral común; de acuerdo con ella, la situación de incapacidad temporal transitoria y el cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria interrumpirá el cómputo de la duración del contrato, salvo que se acuerde expresamente lo contrario.” En opinión de RUBIO SÁNCHEZ¹⁷, la utilización de esta modalidad contractual puede resultar positiva en la medida en que muchos clubes o entidades deportivas podrían por esta vía dar carácter laboral a las relaciones de “aficionado” o “amateur” que mantienen con algunos de sus miembros. Sin embargo, la limitación¹⁸ que para este tipo de contratos establece el Estatuto de los Trabajadores podría generar algún tipo de controversia por el hecho de que, en muchos casos, los deportistas contratados por esta vía, hayan desarrollado toda su carrera deportiva en las categorías inferiores del propio club, con lo que, a priori, se podría entender que ya han recibido toda la formación teórica y práctica que se pretende con este tipo de modalidad contractual. Por otro lado, cabe la posibilidad del uso en fraude de ley de esta figura contractual y que podría perjudicar al deportista profesional que, por esta vía, tendría cierta limitación legal en cuanto a la duración y las retribuciones en comparación con el resto de componentes del club o entidad.

En lo que al contrato a tiempo parcial se refiere, el art. 4.2 del RD establece que *“Para la celebración de contratos de trabajo a tiempo parcial será aplicable lo dispuesto en (...) del Estatuto de los trabajadores.”* Esta posibilidad por remisión a la contratación a tiempo parcial genera cierta controversia desde el punto de vista doctrinal. SAGARDOY Y GUERRERO¹⁹ encuentran esta modalidad contractual “completamente inoperante” en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, y fundamentan su tesis en el hecho de que el objeto mismo de la prestación deportiva, el nivel de preparación y condición física requerida, etc, requieren una dedicación a tiempo completo. Sin embargo, RUBIO SÁNCHEZ sostiene que, a pesar de que lo más lógico pueda ser el contrato a tiempo completo del deportista profesional, es perfectamente válido el uso del contrato a tiempo parcial para permitir la compatibilidad del deporte profesional con

¹⁷ RUBIO SÁNCHEZ, FRANCISCO, “El contrato de trabajo de los deportistas profesionales”, Dykinson, 2002.

¹⁸ Artículo 11.2.b) del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁹ SAGARDOY BENGOCHEA, JUAN ANTONIO y GUERRERO OSTOLAZA, JOSE MARÍA. “El contrato de trabajo del deportista profesional”. CIVITAS. 1991.

otra actividad de distinta naturaleza; sobre todo en aquellas disciplinas deportivas de menor estatus económico.

4.1.d) Duración del contrato.

En materia de duración del contrato del deportista profesional, el art. 6 del RD no deja lugar a dudas en cuanto al carácter temporal del mismo. En su párrafo primero establece que *“La duración de la relación especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva.”* La regulación contenida en este primer párrafo del artículo 6 establece dos variables posibles en cuanto a la determinación de la duración del contrato; a saber, un “tiempo cierto” o un “número de actuaciones”. La duración de un contrato fijada a tiempo cierto es aquella para la que se establece una fecha de inicio y una de fin, es decir, el propio contrato refleja la fecha exacta de comienzo y fin de la prestación del deportista. De otro lado, la duración del contrato concertado por un número de actuaciones determinadas es aquel en el cual su fin llegará en la fecha incierta en la que el deportista cumpla con el número de actuaciones concertadas en el mismo. El propio texto normativo remarca el hecho de que estas actuaciones sean claramente determinables o identificables en el ámbito correspondiente.

Es tal el interés que el legislador tiene en garantizar la temporalidad en este ámbito, que, en el párrafo segundo del artículo 6, regula el sistema de prórrogas contractuales en los siguientes términos *“Podrán producirse prórrogas de contrato, igualmente de duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado.”* Es decir, que para la negociación de una prórroga en el contrato del deportista profesional habrá de esperarse hasta la finalización del mismo; todo ello sin perjuicio de acuerdos previos del tipo “pre contratos”. Resulta llamativo, quizás también por lo especial de este ámbito, que el legislador intenta en todo momento garantizar la libertad del trabajador, postura que choca contra la estabilidad laboral que se busca en el marco laboral común. Con todo, este sistema de prórrogas puede ser alterado en la negociación colectiva. El último párrafo del artículo 6 abre esta posibilidad al establecer que *“Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas distinto al anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio”*.

4.2.- Derechos y obligaciones de las partes.

De los derechos y obligaciones que de esta relación surgen para cada una de las partes da cuenta el artículo 7 del RD. En este artículo, además de remitir a los derechos y deberes básicos contenidos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, el legislador introduce otros específicos de aplicación a esta relación laboral de carácter especial.

En el apartado 1 se establece la obligación para el deportista de “...realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.” En esencia, este apartado regula el deber de diligencia y obediencia por parte del deportista profesional. Sin embargo, este deber de diligencia puede presentar matices con respecto al deber de diligencia del art. 20.2 ET²⁰ en el sentido de que, en este caso, está condicionado a “sus personales condiciones físicas y técnicas”, de manera individual, por lo que, a priori, los resultados del equipo en el que participa un deportista no serán indicativos del nivel de diligencia del mismo.

Para concretar de manera más objetiva unos criterios adecuados para valorar la diligencia del deportista profesional en el desarrollo de su actividad, y partiendo de la redacción del art. 7.1, SAGARDOY Y GUERRERO²¹ distinguen cuatro criterios que van a condicionar la mayor o menor diligencia del deportista:

- De la expresión de la norma “realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas” se desprende la obligación del deportista de participar en los espectáculos y competiciones oficiales en las que participa el club o entidad deportiva para el que presta servicios en las fechas concretas en que éstas han de realizarse, sin que quepa la posibilidad de elección de las fechas de participación por parte de este.

²⁰ Art. 20.2 ET “...el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres...”

²¹ SAGARDOY BENGOCHEA, JUAN ANTONIO y GUERRERO OSTOLAZA, JOSE MARÍA. “El contrato de trabajo del deportista profesional”. CIVITAS. Madrid. 1991.

- Como segundo criterio evaluador de la diligencia del deportista profesional, estos autores señalan el contenido en la expresión *“que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas”*; es decir, en este ámbito el nivel de diligencia del trabajador se desmarca del contenido en el art. 20.2 ET, que remite a las disposiciones legales y convenios colectivos, y se valora con criterios más subjetivos como son sus propias condiciones físicas y técnicas. En colación con esto, debe tenerse en cuenta que, en el deporte profesional, el rendimiento del deportista no sólo va a depender de su propia voluntad, sino que estará también condicionado por la preparación física y técnica de sus compañeros, la presión de la competición, etc. En consecuencia, resulta muy difícil apreciar de manera clara si un deportista cumple con su deber de diligencia, o no, atendiendo únicamente a este criterio.
- El apartado 1 del artículo 7 hace referencia también a un tercer criterio cuando indica que la prestación ha de hacerse *“de acuerdo con las reglas del juego aplicables”* lo que, inequívocamente, condiciona también la diligencia del deportista profesional sometiendo su comportamiento al cumplimiento de las mismas, y haciendo hincapié en el hecho del perjuicio que puede crear al club o entidad el incumplimiento de las mismas por parte del jugador.
- Finalmente, el cuarto criterio que eximen estos autores es el hecho de someter también esta diligencia del deportista a *“las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva”*. En este sentido, se entiende que dentro del término “representantes” no se encuentran sólo los directivos, sino que englobaría también a responsables técnicos y médicos de la entidad. Este deber de obediencia se materializa en planes de entrenamiento, horarios, sistemas tácticos, etc, pero ha de ser entendido con ciertas limitaciones. Así, por ejemplo, estaría justificado que un deportista desoyera la indicación del club de participar en una actuación deportiva concreta si éste se encuentra lesionado o en bajo nivel de forma y ésta participación pudiese agravar su situación. Por otro lado, dudosa “legalidad” y gran controversia generan otras instrucciones que los clubes o entidades imponen a sus deportistas como pueden ser el establecimiento de dietas, el régimen de salidas nocturnas previas a competiciones, hábitos en su vida privada, etc.

En el apartado 2 del artículo 7 se regula el derecho a la libertad de expresión de los deportistas profesionales, si bien, más restringido que el derecho consagrado en el

artículo 21.1.a) de la Constitución²², y lo limita sólo a temas relacionados con su profesión: *“Los deportistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respeto de la Ley y de las exigencias de su situación contractual, y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas”*. Es decir, el texto del RD restringe la libertad de expresión a temas relacionados con su profesión, y los limita por cuestiones de su situación contractual o por convenio colectivo, limitaciones que no contempla el propio texto constitucional y, por tanto, de dudosa legalidad. En este sentido, tal vez sea más razonable la limitación a la libertad de expresión de los deportistas profesionales contenida en la Ley del Deporte²³ al considerar infracción muy grave las declaraciones públicas de deportistas que inciten a sus equipos o a los espectadores a la violencia.

El artículo 3 del precepto regula los derechos del deportista en relación con la explotación de su imagen. En este sentido, el precepto remite *“...a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual, salvo en el supuesto de contratación por empresas o firmas comerciales...”*. En esencia, este párrafo del precepto garantiza la participación del futbolista en los beneficios que genere la utilización de su imagen con fines publicitarios u otros. No podemos olvidar que lo que el deportista profesional compromete en el momento de la firma del contrato es su prestación de servicios en el club, pero no los beneficios que éste pueda obtener de su imagen y popularidad. En este sentido, parece lógico garantizar que el deportista pueda establecer en pacto individual o en convenio colectivo el régimen de participación o reparto de esos beneficios de imagen. En la actualidad, la multitud de elementos que intervienen en esta cuestión; a saber, empresas de gestión de derechos, intereses repartidos, gestión propia por parte del deportista, por parte del club o por terceros, convierte este tema en uno de los que genera mayor controversia

²² Artículo 20.1.a) de la Constitución: “Se reconoce y protege el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción”.

²³ Ley 10/1990, de 15 de Octubre, del Deporte. Artículo 76.1.e) tipifica como infracción muy grave “Los comportamientos, actitudes y gestos agresivos y antideportivos de jugadores, cuando se dirijan al árbitro, a otros jugadores o al público, así como las declaraciones públicas de directivos, administradores de hecho o de derecho de Clubes Deportivos y Sociedades Anónimas Deportivas, técnicos, árbitros y deportistas que inciten a sus equipos o a los espectadores a la violencia”.

judicial en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales.

Finalmente, el apartado 4 del artículo 7 recoge el derecho de los deportistas profesionales a la *“ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva”*. Siguiendo a SAGARDOY Y GUERRERO²⁴ podríamos decir que el derecho de ocupación efectiva *“...implicaría del deber del club de hacer lo posible para que el deportista mantenga o ejercite habitualmente sus específicas condiciones físicas y técnicas...”* Es decir, el club debe garantizar en todo momento la participación del deportista en las sesiones preparatorias para las distintas competiciones en las que participe (entrenamientos, sesiones técnicas, atenciones médicas, etc.) y que garanticen el mantenimiento de su estado físico. No obstante, no vulneraría el derecho de ocupación efectiva el hecho de que el deportista no sea alineado o no participe en competiciones oficiales siempre y cuando se deba a razones técnicas, es decir, que el cuadro técnico estime que otros compañeros están en mejores condiciones de participar e uno u otro momento. Así, no pocas resoluciones judiciales aclaran la diferencia entre el derecho a la ocupación efectiva del trabajador, garantizada en este precepto, y el “derecho a la alineación” que no está reconocido y depende de decisiones técnicas²⁵. Por otro lado, existe abundante jurisprudencia que declara vulnerado el derecho de ocupación efectiva escondido bajo unas falsas decisiones técnicas que, en el fondo, escondían la decisión del club de condenar a la inactividad y ostracismo al deportista. Del mismo modo, el Tribunal Supremo²⁶ ha considerado que no tramitar la correspondiente ficha federativa de un deportista profesional vulnera el derecho de ocupación efectiva al limitar su participación en el equipo.

4.3.- Jornada, descansos y vacaciones del deportista profesional.

La regulación acerca de la jornada de trabajo, descansos y vacaciones del deportista profesional están reguladas en los artículos 9 y 10 del RD.

²⁴ SAGARDOY BENGOCHEA, JUAN ANTONIO y GUERRERO OSTOLAZA, JOSE MARÍA. “El contrato de trabajo del deportista profesional”. CIVITAS. Madrid. 1991.

²⁵ Juzgado de lo Social Nº 13 de Valencia. Sentencia nº 79. Autos Nº 10/2008. “Caso Albelda”.

²⁶ STS 2492/2010 de 28 de Abril. Nº de recurso 238/2008. “Caso Acuña”.

Con respecto al primer aspecto, la jornada de trabajo, el art. 9 establece que ésta *“...comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma.”* Así pues, a tenor de lo contenido en este apartado 1 del artículo 9, el RD no fija una duración máxima de jornada de trabajo para los deportistas profesionales; tal vez por la dificultad de atender a la desigual naturaleza de las distintas disciplinas deportivas, o tal vez por el hecho de que las competiciones en las que participan los deportistas tienen lugar en días y horas fijados por las distintas federaciones y en las que, ni los propios deportistas ni los clubes o entidades a los que pertenecen, pueden influir. Es en el apartado segundo de este mismo artículo donde se establece una limitación a la duración de la jornada, al emplazar al legislador a las partes a fijar su duración a través de la negociación colectiva o pacto individual *“...con respeto en todo caso de los límites vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual.”*

En esta línea, por ejemplo, el III Convenio Colectivo del Balonmano Profesional²⁷, establece en su artículo 9 que *“La jornada laboral en ningún caso superará las siete horas al día ni las cuarenta a la semana...”*; igual limitación que la establecida en el Convenio Colectivo de Futbolistas Profesionales²⁸.

Otro aspecto importante en cuanto a la jornada de trabajo y su duración radica en el hecho de concretar qué actuaciones o prestaciones del deportista han de tenerse en cuenta para la delimitación de su duración máxima. En relación con esto, tal y como se analizó, el apartado 1 indica que la duración de la jornada comprenderá tanto la prestación efectiva de sus servicios ante el público como el tiempo que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. Toda la doctrina científica coincide en señalar que la expresión “tiempo de prestación efectiva ante el público” que se computa para la duración de la jornada ha de entenderse de manera amplia e incluir, por supuesto, a aquellos deportistas que no son alineados en un partido, es decir, los suplentes que, si bien en una lectura restrictiva del artículo, en esencia, no realizan una práctica efectiva del deporte en cuestión, sí están en disposición de hacerlo. En

²⁷ III Convenio colectivo del Balonmano Profesional (Código de Convenio n.º 9911755). BOE nº 314, 27 de diciembre de 2010.

²⁸ Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional suscrito entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP) y la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE). BOE de 4 de noviembre de 2008.

este caso, su prestación efectiva es la de estar en las mejores condiciones y a disposición del técnico para sustituir a uno de sus compañeros en cualquier momento. Es decir, no obstará al cómputo de jornada máxima el hecho de que el deportista participe como suplente, sin llegar a realizar una práctica deportiva efectiva en ese momento.

No menos importancia tiene la cuestión de delimitar todas aquellas actividades que el deportista realiza cuando se encuentra bajo las órdenes directas del club y cuales han de computarse como jornada de trabajo. A este respecto, y siguiendo la indicación general del apartado 2, se recurre a la negociación colectiva o pacto individual. Así, el Convenio Colectivo del Balonmano Profesional establece en su artículo 10 que las actividades en las que el deportista está bajo las órdenes directas del club comprenderán las de:

- a) Entrenamientos: Serán programados por cada club o entrenador y deberán comunicarse a los jugadores que deban participar en los mismos con antelación suficiente y, al menos, 24 horas antes de cada entrenamiento. En eventos, la dirección deportiva podrá programar entrenamientos en periodos inferiores. En términos generales serán realizados conjuntamente por todos los jugadores excepto de la plantilla salvo en casos de lesión, enfermedad o cualquier otra causa justificada.
- b) Concentraciones y desplazamientos.
- c) Otras actividades: Comprenderán la celebración de reuniones técnicas, informativas o de gimnasio, sauna o masaje, que deberán comunicarse a los jugadores con antelación suficiente y, al menos, 24 horas antes de su celebración.

Por su parte, el Convenio Colectivo de Futbolistas Profesionales regula en su artículo 8 los supuestos en los que ha de considerarse que el deportista está bajo las órdenes del club a efectos de cómputo de su jornada laboral, y diferencia en:

- a) Entrenamientos: decididos por el club o entrenador y comunicados al jugador con la necesaria antelación. Se realizarán de forma colectiva, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada que deberá ser notificada por escrito al futbolista.
- b) Concentraciones y desplazamientos: el futbolista está obligado a realizar las concentraciones que establezca el club siempre que no excedan de las 36 horas inmediatamente anteriores a la de comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 horas

(incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la de comienzo del partido.

c) Otros menesteres: comprenden la celebración de reuniones de tipo técnico, informativo, sauna y masaje, que deberán ser comunicadas al futbolista con la debida antelación.

En la redacción de ambos convenios se establece de manera expresa que el tiempo empleado en concentraciones y desplazamientos previos al partido son períodos en los que los deportistas se encuentran bajo las órdenes del club. Por tanto, siguiendo la redacción del art. 9.1, al menos de manera inicial, se podría decir que los períodos de concentración y desplazamientos previos a la competición han de tenerse en cuenta para el cómputo de la jornada máxima diaria. Pero, siguiendo esta idea inicial y, teniendo en cuenta que ambos convenios colectivos establecen una duración máxima de la jornada diaria de siete horas, ¿qué amparo normativo podemos darle a las situaciones de concentración previa a una competición o los desplazamientos previos a la misma, cuando, unos y otros, superan claramente las siete horas diarias?. Esta cuestión nos llevaría necesariamente a una lectura más profunda del apartado 1, de donde se deduce que, tanto la concentración previa como los desplazamientos son considerados como períodos de tiempo bajo las órdenes del club pero que no están destinados específicamente a entrenamientos o preparación física o técnica, como requiere el literal del precepto, sino que son situaciones derivadas de distancias geográficas, evitar la presión social, etc. Por tanto, sólo han de considerarse a efectos de duración máxima de la jornada el tiempo que el deportista esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica, y no cualquier periodo de tiempo en el que se está bajo las órdenes del club por otras cuestiones conexas a la actividad deportiva.

Para evitar una posible interpretación errónea de estos períodos de tiempo, el propio artículo 9 del RD, en su apartado 3, clarifica esta cuestión al establecer que no se computarán a efectos de duración máxima de la jornada *“...los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos.”* Es decir, a pesar de que durante estos períodos de tiempo los deportistas se encuentran bajo las órdenes del club, los mismos no se pueden tener en cuenta a la hora de determinar la duración máxima de la jornada.

El propio apartado 3 que lo excluye del cómputo de la jornada, remite a la negociación colectiva o pacto individual para su regulación y duración máxima, remisión de la que

se hizo uso en el Convenio Colectivo del Futbolistas Profesionales al limitar los períodos de concentración previa a las 36 horas inmediatamente anteriores a la de comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio ya las 72 horas si se jugase en campo ajeno; en ambos casos, incluido el tiempo de desplazamiento.

En materia de descansos, el artículo 10 del RD, en su apartado 1, establece: *“Los deportistas profesionales disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate. Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana. En los supuestos en que existiesen compromisos de inmediatas actuaciones deportivas, el descanso semanal mínimo podrá computarse como equivalente a treinta y seis horas.”* Así pues, el RD garantiza a los deportistas profesionales el descanso mínimo que garantiza el Estatuto de los Trabajadores²⁹, si bien el disfrute en días concretos ha de ser necesariamente distinto ya que el propio artículo del RD condiciona este disfrute a que *“...no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate...”*. Por lo general, los días en los que el deportista profesional ha de desarrollar su actividad deportiva son, precisamente, los días de descanso preferente que marca el ET, es decir, sábado por la tarde y domingo. Esto lleva a que, respetando el descanso semanal de día y medio que establece el ET, de mutuo acuerdo deban fijarse otros días para el disfrute del descanso.

Otro aspecto en el que esta regulación específica del descanso semanal difiere de la contenida en el art. 37.1 ET está en el hecho de que el disfrute se pueda hacer de manera fraccionada por exigencias de la competición, frente a la regla general del disfrute “ininterrumpido” establecido por el ET. A estos efectos, y cuando las exigencias de la competición no permita el disfrute ininterrumpido, el descanso semanal mínimo se computará como equivalente a treinta y seis horas.

Este mismo criterio es el que establece el apartado 2 del artículo 10 en relación con los festivos retribuidos y no recuperables, al disponer que *“Cuando no puedan*

²⁹ Art. 37.1 ET: “ Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes, y el día completo del domingo. (...)”

disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario oficial, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, se trasladará el descanso a otro día de la semana.”

Finalmente, respecto a las vacaciones anuales retribuidas, el apartado 3 establece el derecho de los deportistas profesionales al disfrute de “...unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, cuya época de disfrute, así como su posible fraccionamiento, se acordarán por convenio colectivo o en contrato individual.”. En principio, este acuerdo de disfrute por convenio colectivo o pacto individual no suele generar controversia ya que, en general son disfrutadas en los períodos de descanso de las principales competiciones. Con todo, debe tenerse en cuenta que este período se ve condicionado y limitado en ocasiones por las competiciones de las Selecciones Nacionales o las conocidas “pretemporadas” que tienen como fin la preparación y puesta a punto, física y técnica, de los deportistas de cara a la temporada; de ahí que en ocasiones el período de disfrute de vacaciones deba de fraccionarse. En vista de esto, por ejemplo, el Convenio Colectivo de Futbolistas Profesionales recoge la posibilidad de fraccionar el período de vacaciones pero, al menos veintiún días del mismo han de disfrutarse de forma ininterrumpida, y el Convenio Colectivo del Balonmano Profesional establece que los clubes adaptarán el sistema de vacaciones para que los jugadores que se incorporen a la Selección Nacional Española puedan disfrutar, al menos, de veintiún días de vacaciones consecutivos.

4.4.- La cesión temporal de deportistas profesionales.

La cesión temporal de deportistas profesionales en el ámbito de aplicación del RD constituye una excepción a la prohibición general de cesión de trabajadores que recoge el artículo 43.1 del Estatuto de los Trabajadores³⁰. Dicha cesión se configura como una peculiaridad más de esta relación laboral de carácter especial y se fundamenta en el hecho de que, en esencia, el trabajador-deportista es el principal beneficiado de la misma.

No cabe duda de que el principal interés del deportista profesional es mantenerse en activo y en las mejores condiciones físicas para el desarrollo de su actividad deportiva.

³⁰ Art.43.1 ET: “La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.”

El hecho de que, en ocasiones, el club o entidad deportiva a la que pertenece el deportista, no garantice una participación mínima del mismo, tiene como vía de salida la cesión a otro club y entidad, incluso de categoría inferior, para evitar situaciones de inactividad prolongada para el deportista profesional.

A través de la cesión temporal, se posibilita que un club o entidad pueda ceder los servicios de un deportista profesional a otro club, que se subroga en los derechos y obligaciones del primero frente al deportista, y para el que el jugador prestará sus servicios de manera temporal. Tal y como señala RUBIO SÁNCHEZ, F³¹, no se trata de que el deportista extinga su contrato con el primer club para pasar a prestar servicios en el segundo, sino que se produce una suspensión del contrato de trabajo de forma temporal. A esta idea se suman también, SAGARDOY Y GUERRERO³², que además abren la vía a que esta situación pueda ser considerada también como *“una excedencia especial, originada de mutuo acuerdo”*.

Centrando el análisis en el contenido del RD, el artículo 11.1 establece que *“Durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional, con el consentimiento expreso de éste”*. De esta manera, este primer apartado del artículo 11 recoge dos aspectos importantes que condicionan la cesión temporal de deportistas. Por un lado se establece la exigencia de que, para que pueda tener lugar la cesión de un club “A” a un club “B”, el contrato de trabajo del deportista con el club “A” ha de estar en vigor. La esencia de la institución jurídica de la cesión está en su carácter temporal, es decir, una vez terminado el tiempo de cesión estipulado, el deportista profesional ha de volver a prestar sus servicios al club de origen, de ahí la necesidad de que el contrato siga en vigor. En caso contrario, no estaríamos ante una cesión sino ante un traspaso convencional. En esta línea se reafirma el apartado 3 del mismo artículo al señalar que *“En el acuerdo de cesión se indicará expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del deportista profesional con el club o entidad de procedencia.”*

³¹ RUBIO SÁNCHEZ, FRANCISCO, “El contrato de trabajo de los deportistas profesionales”, Dykinson, 2002.

³² SAGARDOY BENGOCHEA, JUAN ANTONIO y GUERRERO OSTOLAZA, JOSE MARÍA. “El contrato de trabajo del deportista profesional”. CIVITAS. Madrid. 1991.

Otro aspecto importante es que la cesión ha de hacerse con el “*consentimiento expreso*” del deportista. No cabe duda de que las tres partes que intervienen en la cesión _deportista y dos clubes o entidades_ salen beneficiadas, si bien el RD garantiza en todo caso que ésta ha de hacerse con el consentimiento expreso del deportista para darle un plus de protección frente a esta figura, seguramente como resquicio del artículo 43.1 ET. Si bien el artículo no especifica la forma en que ha de darse este consentimiento expreso, toda la doctrina coincide en señalar que ha de ser de forma escrita, siguiendo el requisito formal de la forma escrita del contrato de trabajo regulado en el artículo 3.1 del RD. Además, este consentimiento expreso no puede darse de manera amplia o general, sino que habrá de hacerse de forma expresa para cada cesión concreta.

En otro orden de cosas, el apartado 2 del artículo 11 establece que “*El club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.*”; lo que pone de manifiesto la esencia de esta figura en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial. El hecho de que en este ámbito el legislador haga una excepción a la prohibición general contenida en el art. 43.1 ET no busca otra cosa que facilitar al deportista profesional su actividad deportiva temporada a temporada, bien sea en su club, bien sea en un tercero a través de la figura de la cesión. En este sentido, el texto obliga al club o entidad deportiva a consentir la cesión temporal del deportista si no hace uso de sus servicios; y establece el límite de estos servicios en “*cuando a lo largo de una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.*”. Con todo, no son pocos los autores que consideran este apartado 2 del artículo 11 de difícil aplicación práctica. Así, por ejemplo SAGARDOY Y GUERRERO llaman la atención sobre el hecho de que, aun cuando el deportista no haya participado en competición oficial en toda la temporada y solicite su cesión obligatoria a un tercero por esta vía, el club de origen y el club de destino necesariamente han de ponerse de acuerdo en las condiciones de la cesión tales como la duración, contraprestación económica por la pérdida temporal del deportista, etc, y si no se diera el acuerdo, no podría darse tal cesión. Por otro lado, tampoco resultaría complicado saltarse la exigencia del artículo 11.2 relativa al límite de participación “*cuando a lo largo de una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.*”; así, bastaría con que el club o entidad diese participación en un partido de competición oficial al deportista (por ejemplo, un partido de poca importancia) para que no pudiese acogerse a esta vía.

Finalmente, una vez producida la cesión, el club de destino queda subrogado en los derechos y obligaciones del club de origen frente al deportista y, en todo caso, ha de respetar las condiciones laborales y económicas que tuviera el deportista en su club de origen. Además de esto, y tal y como establece el apartado 4 del artículo 11, *“Si la cesión tuviera lugar mediante contraprestación económica, el deportista tendrá derecho a percibir la cantidad acordada en pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al 15% bruto de la cantidad estipulada.”*

4.5.- La extinción del contrato de trabajo del deportista profesional.

La especial relevancia y las particularidades que presenta la extinción del contrato de trabajo del deportista profesional se ponen de manifiesto en el hecho de que el RD dispone para esta cuestión hasta cuatro artículos del texto. Así, en el artículo 13 se enumeran las causas de extinción de contrato de trabajo de los deportistas profesionales, para luego regular específicamente en el artículo 14 la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, el artículo 15 para el análisis de los efectos de la extinción del contrato por despido del deportista y el artículo 16 para los efectos que produce la expiración del contrato por voluntad del deportista.

El artículo 13 del RD 1006/85, de 26 de Junio, enumera de forma taxativa las causas de extinción del contrato de trabajo de los deportistas profesionales; así, podemos distinguir:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por expiración del tiempo convenido.
- c) Por el total cumplimiento del contrato.
- d) Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez.
- e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios.
- f) Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente.
- g) Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.

- h) Por despido del deportista.
- i) Por voluntad del deportista profesional.

Como punto de partida, si comparamos las causas de extinción contenidas en el art. 13 del RD con las contenidas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores³³, puede apreciarse como en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales no ha lugar a la extinción del contrato, por ejemplo, por jubilación del trabajador, por causas objetivas o por ser víctima de violencia de género; sin embargo, sí contempla como causa de extinción del contrato de trabajo *“el total cumplimiento del contrato de trabajo”* (art. 13. c)).

a) La primera de las causas de extinción establecida en el art. 13. a) del RD sería por mutuo acuerdo de las partes; causa que también contempla el art. 49 del ET, y que pivota sobre el hecho extintivo de que las dos partes de la relación laboral están de acuerdo en el hecho de extinguir la relación laboral que les une. Como norma general, la extinción del contrato por esta vía no da derecho al percibo de indemnización a ninguna de las partes; ahora bien, entendiendo tal extinción por mutuo acuerdo sin estar ésta enmarcada en una operación de traspaso del jugador a otro club o entidad deportiva. Si la extinción de mutuo acuerdo se hace en el marco de un traspaso del deportista a otro club o entidad deportiva, el artículo 13.a) previene que, en este supuesto, *“...se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato...”*. En ausencia de pacto, el Real Decreto garantiza al deportista profesional, al menos, el 15% bruto de la cantidad estipulada, en línea con lo que se regulaba en el artículo 11.4 en materia de cesiones temporales.

b) La siguiente causa de extinción que contempla el artículo 13 del RD es la extinción del contrato por *“expiración del tiempo convenido”*, causa extintiva que, además de enumerarse en el art. 13.b), se desarrolla de manera individual en el artículo 14. Siguiendo la tesis de GONZÁLEZ DEL RÍO, JM³⁴, podría entenderse que esta causa extintiva sería aplicable solamente a la finalización de los contratos de trabajo por tiempo cierto, es decir, aquellos que tienen expresamente fijada una fecha de principio y una fecha de fin y, obviamente, de carácter temporal. El hecho de no incluir en esta vía extintiva a los contratos de trabajo que el deportista profesional suscribe para la

³³ Art. 49 ET

³⁴ GONZÁLEZ DEL RÍO, JOSÉ MARÍA. “El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo”. LA LEY. Madrid. 2008.

realización de un determinado número de actuaciones deportivas estaría justificado al entender el autor que la siguiente causa extintiva que enumera el artículo 13 del RD se incluye pensando en estos últimos.

c) Así, el art. 13. c) del RD establece como causa de extinción del contrato “el total cumplimiento del contrato”, apreciación que, sin duda, se hace pensando en el tipo de contratos en los que el deportista acuerda con el club o entidad deportiva su participación en un número determinado de actuaciones.

Uno de los aspectos que mayor discrepancia doctrinal presenta en torno a este tipo de causa de extinción del contrato (b y c) es la relativa a las exigencias de denuncia y preaviso para dar concluida la relación laboral por esta vía. El artículo 14 no hace mención alguna sobre esta cuestión, razón por la que una parte de la doctrina³⁵ se inclina por acudir a la remisión al ET y considerar que debe producirse la denuncia del contrato por alguna de las partes antes de su término y, de no mediar tal denuncia, el contrato debe entenderse prorrogado de manera automática. En este caso, la duración de esta prórroga automática sería la misma que la del contrato inicial ahora prorrogado. Frente a esta postura, otra parte de la doctrina entiende que ha de tenerse en cuenta la temporalidad de la prestación laboral del deportista profesional que impregna todo el articulado del Real Decreto para considerar que no es necesaria la denuncia previa del contrato para que éste produzca sus efectos extintivos. En esta línea de cosas, ha de indicarse también que la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido no genera derecho a indemnización para ninguna de las partes, salvo que exista un pacto colectivo o individual que indique lo contrario.

En relación con esta extinción del contrato del deportista por expiración del tiempo convenido, debe hacerse mención a la casuística y controversia que plantean en muchas ocasiones las compensaciones por derechos formativos; cuestión a la que dedica el RD su artículo 14. Las compensaciones económicas entre clubes o entidades deportivas por los derechos formativos de algunos deportistas tienen como objeto compensar al club de origen por los gastos derivados del período de aprendizaje o formación deportiva llevado a cabo por el deportista durante la vigencia

³⁵ SAGARDOY BENGOCHEA, JUAN ANTONIO y GUERRERO OSTOLAZA, JOSE MARÍA. “El contrato de trabajo del deportista profesional”. CIVITAS. Madrid. 1991.

del contrato³⁶. Lo que se pretende con estos derechos es proteger de alguna manera a aquellos clubes o entidades deportivas que prestan especial atención a la formación y preparación de sus categorías inferiores, invirtiendo en ello esfuerzo, tiempo y dinero. En esta línea, el artículo 14.1 del RD establece que *“Para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia.”* De la redacción dada en este apartado 1 se entiende claramente que este derecho de compensación por formación no tiene carácter obligatorio, sino que condiciona su existencia a que se pacte por convenio colectivo. Además, debe indicarse que, a priori el deportista no tiene derecho a percibir porcentaje alguno de esta compensación, salvo que por convenio colectivo o acuerdo entre partes de haya acordado tal posibilidad y que, para generar derecho a una posibles compensación por formación, el deportista debe ser menor de 25 años. Los apartados 2 y 3 del artículo 14 del RD regulan esta cuestión en los supuestos en los que los deportistas contratados sean extranjeros y le sean de aplicación reglas distintas a las anteriores de acuerdo con las normas de su país de procedencia; en estos supuestos, el RD establece que *“...se aplicarán criterios de reciprocidad en la contratación por clubes o entidades deportivas extranjeras de deportistas vinculados a clubes españoles.”*

d) Siguiendo con el análisis de las causas de extinción que regula el RD 1006/85, el artículo 13. d) recoge como causa extintiva la muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. Es este sentido, en línea con lo regulado en el art. 49 ET, la muerte del deportista o la lesión sufrida y que le incapacite de manera permanente para la actividad deportiva serán causa de extinción del contrato. Cuando esto suceda, tal y como establece el artículo 13. d), *“El deportista o sus beneficiarios tendrán derecho a percibir una indemnización, cuando menos de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho.”* En los supuestos de muerte del deportista, la cuestión no ofrece ningún tipo de duda tal y como indica GÁRATE CASTRO, J³⁷ al señalar que *“Dado el*

³⁶ GONZÁLEZ DEL RÍO, JOSÉ MARÍA. “El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo”. LA LEY. Madrid. 2008.

³⁷ GÁRATE CASTRO, JAVIER. “Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo”. Netbiblo. A Coruña. 2011.

carácter personalísimo de la prestación de trabajo, la muerte del trabajador conduce, de forma inexorable, a la extinción del contrato.” Por el contrario, la incapacidad permanente del deportista profesional como causa extintiva ha generado mayor controversia a lo largo de los años, cuestión que se aborda en profundidad en el apartado de este trabajo sobre la seguridad social de los deportistas profesionales.

e) En la letra e) del artículo 13 se establece también como causa de extinción del contrato de trabajo *“Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores”³⁸*. En este punto, la doctrina ha manifestado cierta discrepancia en relación con los dos presupuestos establecidos en el precepto. Por un lado, del tenor literal del artículo, cierta línea doctrinal entiende que para la disolución o liquidación del club o entidad deportiva es suficiente con el acuerdo de los socios; es decir, la propia voluntad de los socios es suficiente para la disolución del club y, en consecuencia, para la extinción de los contratos de trabajo de los deportistas profesionales. En contra de esta postura, y basándose en la indicación final del precepto, *“...se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.”*, otra línea doctrinal más generalizada defiende que, claramente, la extinción de los contratos por disolución o liquidación del club o entidad deportiva ha de seguir el cauce regulado en el ET para los despidos colectivos.

f) El artículo 13, letra f), establece también como causa de extinción del contrato de trabajo del deportista profesional *“La crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.”* De esta forma, el precepto exige, en primer lugar, que se dé una situación de crisis económica en el club o entidad deportiva y, en segundo lugar, que ésta crisis justifique una reestructuración de la plantilla. Ambos requisitos han de estar extremadamente ligados para que pueda producirse por esta causa la extinción de los contratos de trabajo. En esta línea, ha sido la jurisprudencia quien ha ido moldeando esta relación de interdependencia al exigir que la extinción de los contratos tenga como causa real la crisis económica de la entidad y que ésta ha de ser de carácter definitivo, entendiendo en muchos casos que

³⁸ Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores: Despido Colectivo.

una situación de crisis económica temporal no sería constitutiva de causa de extinción del contrato, sino mas bien de causa de suspensión del contrato o, si se quiere, incluso de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En todo caso, la extinción de los contratos de trabajo ha de seguir el cauce establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para el despido colectivo.

Además de este supuesto de crisis económica, el artículo 13.f) *in fine* establece la posibilidad de extinción del contrato de trabajo del deportista profesional “...por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva...”. A la falta de concreción del artículo, la doctrina ha ido aportando supuestos de estos otros tipos de crisis que supondrían una causa extintiva, así, algunos autores apuntan a casos de fuerza mayor, descensos de categoría del club o entidad deportiva, expulsión del club de la competición oficial, etc³⁹.

g) El artículo 13.g) del RD recoge como causa de extinción del contrato de trabajo “...las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.”, causa que recoge en los mismos términos el art. 49.1.b) del ET para el régimen laboral común. En este sentido, debe indicarse que, para que puedan alegarse estas causas extintivas, han de estar debidamente consignadas y han de ser ajustadas a las leyes y a las buenas costumbres.⁴⁰ Con todo, la propia existencia de alguna de estas causas no provoca el hecho extintivo de manera automática por si misma, sino que esta ha de ser denunciada por alguna de las partes. Además, aquellas que constituyan un manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva serán consideradas nulas y no tendrán efecto extintivo alguno.

h) Como ya se indicó anteriormente, el artículo 13.h) y el artículo 15 regulan el despido del deportista como causa de extinción del contrato y sus efectos respectivamente. A este respecto, el artículo 15 se dedica íntegramente a regular el régimen indemnizatorio en caso de despido en los siguientes términos:

Art. 15.1: “En caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, mas la parte proporcional

^{39, 40} RUBIO SÁNCHEZ, FRANCISCO, “El contrato de trabajo de los deportistas profesionales”, Dykinson, 2002.

correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción del contrato”.

Art. 15.2: “El despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho de indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo”.

A esta regulación del régimen indemnizatorio derivado de la extinción del contrato por despido del deportista deben hacerse una serie de apreciaciones. En primer lugar, a falta de mención expresa al respecto, ha de entenderse que las exigencias en cuanto a la forma del despido, declaración judicial como procedente, improcedente o nulo y sus efectos, etc, ha de estarse a lo establecido con carácter general para el régimen común.

Por otro lado, como puede verse en el apartado 1 del artículo 15, la cuantía de la indemnización por despido improcedente sin readmisión del deportista profesional no se encuentra expresamente fijada en el precepto, sino que se remite al pacto previo para determinar su cuantía o, en su defecto, a la que se fije por vía judicial, respetando en todo caso el límite mínimo de las dos mensualidades de las retribuciones del trabajador. La falta de fijación de la cuantía de la indemnización en este supuesto choca abiertamente con la regulación expresa de ésta para el régimen laboral común.

En relación con el apartado 2 del artículo 15, puede apreciarse como en este aspecto se sigue la línea marcada por el régimen laboral común, en el sentido de que la declaración de la procedencia del despido por un incumplimiento grave y culpable del deportista no da derecho a la percepción de indemnización alguna por parte del mismo. Ahora bien, como novedad al régimen común, en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, por medio de un pacto previo o por vía judicial podrá estipularse el pago de una indemnización por parte del deportista al club o entidad deportiva; indemnización que será fijada en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo. Algunos autores han considerado que esta posibilidad se establece para evitar, por ejemplo, casos en los que el deportista profesional cometa un incumplimiento contractual grave de manera premeditada para

así provocar intencionadamente su despido y poder fichar por otro club o entidad deportiva que le ofrece unas condiciones económicas mejores⁴¹.

i) Finalmente, la última de las causas extintivas de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales que regula el artículo 13 es la recogida en su apartado i) y que se basa en la *“voluntad del deportista”*. Esta causa de extinción del contrato está basada en la voluntad del deportista profesional de poner fin a la relación laboral que le une con su club o entidad deportiva y, atendiendo a los efectos de la misma que regula el artículo 16, esta voluntad de extinción puede deberse a causas no imputables al club o entidad deportiva o por causas imputables al mismo.

A este respecto, el apartado 1 del artículo 16 establece que *“La extinción del contrato profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable.”*

Es decir, que para el supuesto de extinción del contrato por voluntad del deportista sin que exista causa o motivo imputable al club, el deportista vendrá obligado a indemnizar a este último por el perjuicio causado por la extinción. Generalmente, este tipo de indemnizaciones se encuentran pactadas en las comúnmente conocidas como *“cláusulas de rescisión”* si bien, en su defecto, o existiendo, éstas sean declaradas nulas, el artículo 16.1 abre la vía a que sea la Jurisdicción Laboral la que determine la cuantía atendiendo a criterios como el perjuicio causado, circunstancias de orden deportivo, los motivos de la ruptura contractual, etc. En relación con el pago de esta indemnización, el artículo 16.1 ^{in fine} establece la obligación del pago subsidiario de esta por parte del club con el que contrate sus servicios el deportista profesional obligado al pago, si esto se hace en el plazo de un año desde la fecha de la extinción. A este respecto, resulta muy frecuente, casi podría decirse que se produce de manera generalizada, que sea el nuevo club o entidad deportiva quien realice el pago de la cláusula de rescisión de un deportista perteneciente a otro club o entidad para hacerse con sus servicios.

En relación con la extinción del contrato por voluntad del deportista profesional motivada por causas imputables al club, el artículo 16.2 establece que *“La resolución*

⁴¹ SAGARDOY BENGOCHEA, JUAN ANTONIO y GUERRERO OSTOLAZA, JOSE MARÍA. *“El contrato de trabajo del deportista profesional”*. CIVITAS. Madrid. 1991.

del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas reguladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión.” Es decir, que ante modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad, ante la falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado o ante otros incumplimientos graves por parte del club o entidad deportiva, el deportista profesional podría solicitar la extinción de su contrato de trabajo y tendrá derecho a la indemnización establecida en el artículo 15.1 del RD para el despido improcedente sin readmisión ya vista.

A modo aclaratorio y casi anecdótico, se apuntan a continuación ciertas ideas en relación con estas causas imputables al club y que pueden ser constitutivas de extinción del contrato. La primera de ellas gira en torno a la posibilidad de extinción del contrato del deportista profesional basado en una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo cuando este es descendido a una categoría inferior dentro del organigrama del club o entidad. En este supuesto, ni la doctrina ni la jurisprudencia han conseguido mantener una postura uniforme; así una parte de la misma señala que ese descenso de categoría se enmarca dentro del poder de dirección del club o entidad para reorganizar sus recursos; si bien esta idea ya ha sido superada y hoy en día se considerara que *“...estas facultades directivas no son ilimitadas, ya que relegar a un deportista del primer equipo al conjunto filial excede ese ius variandi por suponer un notable perjuicio a la formación profesional del trabajador y un menoscabo de su dignidad”⁴²*.

Otra cuestión similar plantea la situación en que un deportista profesional insta la extinción de su contrato por modificación sustancial en sus condiciones de trabajo al tener que ocupar una demarcación que no le corresponde. A este respecto SALA FRANCO, T⁴³ señala que puede haber un posible menoscabo de la dignidad del deportista al tener que ocupar una demarcación que no se adecuó a sus condiciones físicas o técnicas. Sin embargo, tal y como señala GONZÁLEZ DEL RÍO⁴⁴, el simple hecho de tener que ocupar otra demarcación no sería motivo suficiente para instar una extinción del contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo. No

^{42,44} GONZÁLEZ DEL RÍO, JOSÉ MARÍA. “El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo”. LA LEY. Madrid. 2008.

⁴³ SALA FRANCO, TOMÁS. El trabajo de los deportistas profesionales. Editorial Mezquita. Madrid. 1983.

cabe duda de que el hecho de ocupar una demarcación que no es la suya va a empeorar o disminuir el rendimiento del deportista profesional ya que le impedirá mostrar sus mejores habilidades, lo que incluso podría provocar la bajada de su “cotización” en el mercado de fichajes, pero no es menos cierto que las propias circunstancias de la competición, en ocasiones, obligan al entrenador a usar a deportistas en demarcaciones que no son las suyas propias. Véase por ejemplo, los casos en los que un portero de fútbol es expulsado del campo de juego y un compañero de otra demarcación debe calzarse los guantes y ocupar su puesto. Cosa distinta sería el caso en el que, de manera intencionada, el entrenador obliga a un deportista a jugar en una demarcación distinta a la suya con la intención de perjudicarlo. Es este supuesto si cabría la vía extintiva, pero el deportista tendría que probar el menoscabo que supone esa situación y que, además, el entrenador provoca de manera intencionada en su perjuicio.

Con la regulación de la extinción del contrato de trabajo del deportista profesional se cierra este acercamiento al contenido más relevante del Real Decreto 1006/85, de 26 de Junio; un análisis que, si bien no de manera exhaustiva, pretende llamar la atención sobre aquellas peculiaridades que se presentan con respecto del régimen laboral común en cada materia.

A continuación, y con la misma intención, se procede al análisis de los aspectos más relevantes de la Seguridad Social de los deportistas profesionales, con especial atención a la incapacidad permanente.

5.- La Seguridad Social de los deportistas profesionales.

La protección social de los deportistas profesionales se ha ido configurando de manera gradual a lo largo de los años, en ocasiones con no poca controversia en cuanto a su inclusión o no en un determinado régimen, para terminar finalmente integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, equiparados en derechos y obligaciones a cualquier otro trabajador sometido al régimen laboral común.

5.1.- Evolución histórica de la protección social de los deportistas profesionales.

Podría decirse que la primera protección social para el colectivo de deportistas profesionales vino a través de la Mutualidad General Deportiva⁴⁵, a la que siguieron otras de carácter específico para determinados colectivos de deportistas, como la de futbolistas⁴⁶. De esta manera, las actividades deportivas quedaban al margen del campo de protección de la Seguridad Social, pero amparadas en sus propias mutualidades deportivas.

No será hasta el año 1979 cuando un colectivo de deportistas acceda a un Régimen Especial de la Seguridad Social, en concreto, el colectivo de futbolistas profesionales a través del Real Decreto 2806/1979, de 7 de diciembre, por el que se establece el Régimen Especial de los futbolistas profesionales. No cabe duda de que, tal y como señala BASAULI HERRERO, E⁴⁷, al menos en este momento inicial, esta inclusión debía hacerse en un régimen especial de la seguridad social”...*por su naturaleza y sus peculiares condiciones...*” y “...*de conformidad con el artículo 10 del en ese momento en vigor TRLGSS para la adecuada aplicación de sus beneficios.*”

El Real Decreto 2806/1979 delimitaba su campo de aplicación a “...*los futbolistas profesionales españoles que residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional, y en cuanto a los deportistas profesionales extranjeros se estará a lo dispuesto en el artículo 7 del RDLLGSS, que recoge la extensión del campo de aplicación de la Seguridad Social a efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España.*”. De igual modo, el RD 2806/1979 daba a los clubes y entidades deportivas la consideración de empresas en materia de inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de los futbolistas profesionales. En cuanto a la protección contenida en el Real Decreto, esta se limitaba a la de asistencia sanitaria, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, y a las prestaciones de muerte y supervivencia, sin amparar otras, como por ejemplo, la jubilación.

⁴⁵ Creada al amparo de la Ley de Mutualidades y Montepíos Libres en el año 1966.

⁴⁶ Mutualidad de futbolistas españoles, creada el 18 de junio de 1969.

⁴⁷ BASAULI HERRERO, EMILIO. “La invalidez permanente de los deportistas profesionales”. Universidad Autónoma de Barcelona. Abril. 2004.

Con no poca controversia y normativa al respecto, es a partir de la regulación que de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales da el RD 318/1981, de 5 de febrero, y posteriormente, el RD 1006/85, de 26 de Junio, cuando se puede afirmar que no cabe duda del carácter laboral de esta relación y de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social. Así, mediante el Real Decreto 2621/1986⁴⁸, de 24 de diciembre, se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los futbolistas profesionales; para seguirle poco tiempo después los ciclistas profesionales mediante el RD 1820/1991⁴⁹, los jugadores de baloncesto mediante el RD 766/1993⁵⁰, o los jugadores de balonmano a través del RD 1708/1997⁵¹. No debe obviarse tampoco que estas inclusiones en el Régimen General se dieron a raíz de la disposición Adicional 2ª de la ley 26/1985, de 31 de julio, de Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura y la Acción Protectora de la Seguridad Social, que apremiaba a la integración de determinados colectivos de trabajadores en el Régimen General.

Finalmente, a través del Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales, se unifican y amparan bajo el Régimen General de la Seguridad Social a todos los deportistas profesionales comprendidos en el campo de aplicación del RD 1006/85, de 26 de Junio; con lo que se acaba con años de proliferación normativa para el encuadramiento de los distintos colectivos de deportistas profesionales en distintos regímenes. A partir de este momento, los deportistas profesionales quedan incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con sus derechos y obligaciones.

⁴⁸ Real Decreto 2621/1986⁴⁸, de 24 de diciembre, por el que se integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General.

⁴⁹ Real Decreto 1820/1991, de 27 de diciembre, por el que se incluye en el Régimen General de la Seguridad Social a los ciclistas profesionales.

⁵⁰ Real Decreto 766/1993, de 21 de mayo, que incluye en el Régimen General de la Seguridad Social a los jugadores profesionales de baloncesto.

⁵¹ Real Decreto 1708/1997, de 14 de noviembre, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los jugadores profesionales de balonmano.

5.2.- Particularidades en materia de Seguridad Social de los deportistas profesionales.

Con la publicación del Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo, se integran en el Régimen General de la Seguridad Social a todos los deportistas profesionales comprendidos en el campo de aplicación del Real Decreto 1006/85, de 26 de junio, es decir *“...quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”*; pasando a tener todos los derechos y obligaciones que el Régimen General de la Seguridad Social reconoce a sus beneficiarios, si bien deben hacerse ciertas puntualizaciones.

Así, en materia de inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de deportistas, el Real Decreto 287/2003, en su artículo 4, establece que *“Los clubes, entidades deportivas y organizadores de espectáculos o actividades deportivas, en los términos previstos en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, tendrán la consideración de empresarios a efectos de las obligaciones que para éstos se establecen en el Régimen General de la Seguridad Social.”* Es decir, que en materia de inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas, el club o entidad deportiva tiene la condición de empresario con respecto de los deportistas a su cargo; siendo responsable el club o entidad deportiva de realizar los actos de encuadramiento que correspondan.

En materia de cotización, el artículo 3 del Real Decreto 287/2003, establece que a los deportistas profesionales les será de aplicación, a efectos de cotización, lo establecido en el Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1996, de 22 de diciembre. En este sentido, el artículo 30.1 del Real Decreto 2064/1996, de 22 de diciembre, establece que *“La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las de las aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social, respecto de los jugadores profesionales de fútbol, se determinan conforme a lo establecido en los artículos 23 y 24, sin otras particularidades que las establecidas en los apartados siguientes”*. De acuerdo con la redacción del apartado 1, debemos entender, en primer lugar, que estas reglas de cotización serán aplicables únicamente a *“...jugadores profesionales de fútbol...”*, estando contenidas en otro artículo las referidas a otros deportistas; y en segundo lugar, que las bases de cotización para este colectivo se determinan de la

misma forma que para el resto de trabajadores del Régimen General, es decir, que dicha base, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que, con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena. Seguidamente, el apartado 2 del mismo artículo establece que las bases así calculadas no podrán ser superiores ni inferiores respectivamente a las bases máximas y mínimas de cotización que correspondan a cada deportista en función de la categoría del club en que éste preste sus servicios. En base a esto, los deportistas que presten servicio en un club de primera división pertenecerán al grupo de cotización 2, si el club pertenece a la segunda división “A” su grupo de cotización será el 3, para segunda división “B” el grupo de cotización 5, y para el resto de categorías el grupo de cotización 7.

En relación con otro tipo de deportistas profesionales, el artículo 34 del Real Decreto 2064/1995, en su apartado 1 establece: *“La base de cotización para todas las contingencias amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y demás aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social, respecto de los ciclistas y jugadores de baloncesto, así como de los demás deportistas profesionales respecto de los cuales por tener la condición de deportistas profesionales de acuerdo con el Real Decreto 1006/85, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, y de la ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, se haya acordado expresamente su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, se determinarán conforme a lo establecido en los artículos 23 y 24 de este Reglamento.”* Al igual que en el caso anterior, el criterio para la determinación de la base reguladora de ciclistas, jugadores de baloncesto y otros deportistas, se hará conforme a los criterios generales, si bien este grupo de deportistas, a efectos de determinación de las bases máximas y mínimas de cotización, quedarán encuadrados en el grupo 3 de cotización, según lo establecido en el apartado 2 del mismo artículo.

En materia de acción protectora de los deportistas profesionales, el artículo 2 del RD 287/2003 remite al artículo 114.1 del TRLGSS: *“La acción protectora de este Régimen General será, con excepción de las modalidades de prestaciones no contributivas, la establecida en el artículo 38 de la presente Ley...”*. Así pues, excluyendo tal y como indica el precepto, las prestaciones no contributivas, la acción protectora de la Seguridad Social para los deportistas profesionales comprendería la que el artículo 38 del TRLGSS reconoce para todos los beneficiarios del Régimen General:

- La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo.
- La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en el apartado anterior.
- Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, invalidez contributiva, jubilación contributiva, desempleo contributivo, muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta de la Ministra Empleo y Seguridad Social.
- Prestaciones familiares de la Seguridad Social en su modalidad contributiva.
- Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de reeducación y rehabilitación de inválidos y de asistencia a la tercera edad, así como en otras materias en que se considere conveniente.
- Cualquier otra prestación de carácter público que tenga como finalidad complementar, ampliar o modificar las prestaciones de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva.

Todas estas prestaciones de la Seguridad Social se concederán en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que para el resto de beneficiarios. Por otro lado, debe indicarse también que esta protección social reconocida para todos los beneficiarios del Régimen General puede verse ampliada o completada por la protección social complementaria que se establezca en convenio colectivo.

5.3.- Especial atención a la invalidez permanente.

Como ya se analizó en el apartado anterior, los deportistas profesionales son beneficiarios de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social con los mismos requisitos de acceso y en las mismas condiciones que un trabajador del régimen laboral común. Con todo, determinadas circunstancias de su actividad profesional, como el elevado grado de preparación física que deben alcanzar, las exigencias de la alta competición, las lesiones derivadas de la misma o la brevedad de las carreras deportivas profesionales, hacen que se presenten ciertos matices en relación con algunas prestaciones, como por ejemplo, con la invalidez permanente.

Como regla general, las prestaciones de invalidez permanente de los deportistas profesionales seguirán los criterios que para las mismas establece el artículo 136 y siguientes del TRLGSS. En concreto, el art. 136 TRLGSS define la invalidez permanente como *“...la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas que disminuyan o anulen su capacidad laboral; no obstante a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del inválido, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.”*

Partiendo de esta definición podemos hacer ciertas consideraciones generales en relación con la configuración de una invalidez permanente. En primer lugar, parece que la invalidez permanente debe derivarse de la situación de incapacidad temporal, al hacer mención el artículo 136 al hecho de *“...haber estado sometido al tratamiento prescrito...”*, si bien, pueden existir casos en los que no necesariamente se cumpla este requisito. En segundo lugar, debe entenderse que la invalidez debe tener causa en una lesión (física o psíquica); sin que deba condicionar tal declaración el deterioro físico propio de una determinada edad, y que esta lesión provoca al interesado reducciones anatómicas o funcionales graves. En tercer lugar, estas lesiones deben comprobarse objetivamente y deben ser previsiblemente definitivas, ya que en caso contrario (lesiones temporales) estaríamos ante otro tipo de situación y prestación (incapacidad temporal) del Régimen General. Y en cuarto lugar, especialmente importante, el hecho de que una lesión no es determinante considerada por sí misma, sino en relación con la profesión ejercida por el interesado. De esta forma, la invalidez permanente se mide en relación con la repercusión sobre la capacidad laboral del interesado. En este sentido, el artículo 137 TRLGSS establece distintos grados de incapacidad *“...en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades que se apruebe reglamentariamente.”* Los grados que distingue el artículo 137 TRLGSS son: incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

La incapacidad permanente parcial y la incapacidad permanente total se gradúan en relación con la profesión habitual del interesado, mientras que la incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez se gradúan en relación con toda profesión u oficio.

La incapacidad permanente parcial hace referencia a aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33 por 100 en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. Por su parte, la incapacidad permanente total es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. La incapacidad permanente absoluta es la que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio y, finalmente, la gran invalidez es la situación en la que se encuentra el trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

Dicho esto, y teniendo en cuenta que los deportistas profesionales acceden a las prestaciones del Régimen General en las mismas condiciones y requisitos que el resto de trabajadores incluidos en el mismo, ¿podría reconocerse a un deportista profesional una invalidez permanente por las lesiones sufridas durante su carrera deportiva?. No cabe duda en que la respuesta sería si, si bien doctrina y jurisprudencia han ido clarificando posibles controversias y dificultades en cuanto al reconocimiento a los deportistas profesionales a las mismas.

No debemos olvidar, tal y como señala GARCÍA SILVERO⁵², que *“...a la hora de establecer y estudiar los diferentes grados de incapacidad propios de la legislación de Seguridad Social, y que son de aplicación a la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, habrá que tener en cuenta la improcedencia de generalizar doctrinas para supuestos sólo aparentemente similares...”* Es decir, que las líneas jurisprudenciales que han ido configurando la invalidez permanente de los deportistas profesionales a lo largo del tiempo no deben ser asumidas de manera generalizada para todos los supuestos, sino que ha de analizarse cada caso en concreto. Dicho esto, y teniendo en cuenta que cada caso particular ha de estudiarse de manera individualizada, en líneas generales sí podríamos decir que la invalidez permanente de los deportistas profesionales se ha ido configurando alrededor de las ideas que indicamos, de manera no exhaustiva, en los párrafos siguientes.

⁵² GARCÍA SILVERO, EMILIO A. “La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales”. Thomson Aranzadi.2008.

En relación con la incapacidad permanente parcial del deportista profesional, de manera generalizada la doctrina llama la atención sobre la dificultad de su declaración como tal, al considerar que el alto nivel de preparación física y técnica que requiere la competición para un deportista profesional difícilmente podría darse con una reducción de la misma no inferior al 33% en su rendimiento normal, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. En este sentido, la jurisprudencia ha venido declarando estas situaciones como incapacidad permanente total para la profesión habitual.

En los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual, en líneas generales, la jurisprudencia ha venido considerando que la práctica deportiva profesional requiere una plenitud de las condiciones físicas del deportista y que una reducción de las mismas, que para otra profesión serían prácticamente irrelevantes, sí pueden ser constitutivas de una incapacidad permanente para los deportistas profesionales. En resumen, tal y como indica GARCÍA SILVERO⁵³, se estará en presencia de una incapacidad permanente total en la relación laboral de los deportistas profesionales cuando ésta le inhabilite para la realización de la práctica deportiva, pudiendo dedicarse a otra distinta. En este sentido, a modo de ejemplo, podemos señalar la STSJ del País Vasco⁵⁴ en la que se reconoce a un futbolista profesional una incapacidad permanente total para su profesión habitual al estar este afecto de una *“...gonartrosis bilateral, con limitación de los últimos grados de la extensión y flexión, y artrofia de 2 cm del cuádriceps derecho, con ligera cojera...”* al considerarse que, siendo su profesión habitual la de futbolista y teniendo en cuenta que su actividad profesional supone altos esfuerzos físicos con sobrecarga en la rodilla afectada *“...ha de estimarse razonablemente, que no puede desempeñarla con la dedicación, constancia y profesionalidad necesarias...”* y, además, *“...se compagina mal con el ejercicio de una profesión que, es conocido exige un óptimo estado físico, acompañado de una plena disponibilidad de las extremidades inferiores, de la que, sin duda no dispone quien, como en el caso del actor, tiene una ligera cojera...”*. En el caso indicado, debe observarse como la declaración de incapacidad permanente se hace atendiendo a las concretas limitaciones del deportista y la incidencia que éstas tienen en su actividad concreta. Estas mismas limitaciones para otra actividad deportiva, tal vez no fuesen constitutivas de una incapacidad permanente, al no

⁵³ GARCÍA SILVERO, EMILIO A. “La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales”. Thomson Aranzadi.2008.

⁵⁴ STSJ País Vasco de 19 de Mayo de 1998. (AS 1998/2443)

producir en el deportista las reducciones que sí se producen para el supuesto analizado. En esta misma línea jurisprudencial puede señalarse también la STSJ Cantabria⁵⁵ que declara la incapacidad permanente total de un ciclista profesional que sufre un *“...cuadro de epilepsia postraumática...”* producida por una caída en competición oficial, al considerar que *“...una enfermedad de tales características ha de afirmarse incompatible con el desempeño de la profesión de corredor ciclista por el grave riesgo vital que evidentemente implica.”*

En esta línea, han sido muchas las sentencias que han declarado la incapacidad permanente total de deportistas profesionales que sufrían limitaciones o reducciones que les inhabilitaba para la práctica deportiva, aún pudiendo dedicarse a otra. En sentido contrario, resulta también interesante incorporar la apreciación que realiza el TSJ de Galicia⁵⁶ al indicar que *“...tratándose de deportistas profesionales no cabe desconocer ni su muy limitada en el tiempo vida profesional, ni el hecho de que el último tramo de ella se vayan sumando lesiones por traumatismos, simple desgaste por el esfuerzo y años, o ambas cosas a la vez, que son consustanciales a la propia actividad, de extremo esfuerzo y alto rendimiento, de manera que si afirma la necesidad de que el deportista de élite se encuentre siempre al máximo de aptitud física para realizar su exigente cometido, y si se llega a entender que todo menoscabo físico veda el correcto ejercicio de la actividad profesional, la consecuencia, inaceptable a juicio de esta Sala, necesariamente habría de ser la de la que la vida laboral de estos deportistas concluiría siempre con declaración de invalidez permanente y no con su voluntaria retirada.”*

En relación con lo anterior, ha de indicarse también que la declaración de incapacidad permanente ha de realizarse en relación con su incidencia en la actividad deportiva del interesado sin que, en ningún caso, puedan incidir ni condicionar tal declaración las reducciones en las condiciones físicas propias de la edad (ancianidad); esto no obsta a que la jurisprudencia haya determinado que no existe un límite de edad legal para desempeñar una actividad deportiva de élite y que, por tanto, la solicitud y declaración de la invalidez permanente puede darse a cualquier edad⁵⁷.

⁵⁵ STSJ Cantabria de 13 de octubre de 1993. (AS 1993/4404)

⁵⁶ STSJ Galicia de 8 de noviembre de 2000. (EDJ 2000/59124)

⁵⁷ STSJ Aragón de 18 de junio de 1997. (AS 1997/2293)

Finalmente, otro aspecto que ha generado cierta controversia en relación con la invalidez permanente es su configuración como causa de extinción del contrato de trabajo del deportista profesional. Tal y como se indicó, el artículo 13. d) del RD 1006/85, de 26 de junio, admite como causa de extinción del contrato de trabajo *“Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez.”*. En relación con esto, la duda que plantea esta cuestión es si la declaración de invalidez permanente ha de producirse o no durante la vigencia del contrato de trabajo que extingue. A este respecto podemos traer a colación la STS de 2 de marzo de 2004⁵⁸ que en la que un futbolista que había sufrido un accidente de trabajo durante un entrenamiento ve extinguida poco después su relación laboral especial por llegar a término su contrato, y, posteriormente, ya finalizado su contrato es declarado en situación de incapacidad permanente total. En dicha sentencia se declara que *“... lo decisivo es que el contrato esté vigente a la fecha del accidente y no en el momento de la declaración de incapacidad, cuando a la fecha de extinción de la relación laboral el demandante se encontraba de hecho incapacitado para la práctica del deporte, siendo ese daño el que se indemniza en aplicación del citado art. 13.d) del R.D. 1006/85...”* y, además, continúa diciendo la sentencia *“...al demandante se le declaró afecto de una incapacidad permanente total para su profesión habitual de deportista profesional, a consecuencia del accidente de trabajo sufrido el 21 de octubre de 1998, que la invalidez que padece trae causa de tal contingencia y que el actor no se incorporó al trabajo después de aquel episodio, así es que se manifestó una causa que por sí sola podría determinar la extinción de la relación laboral, con independencia del efecto que llegara desplegar a su vez el vencimiento del plazo del contrato; en definitiva, desde el accidente de trabajo y el inicio de la incapacidad temporal, el contrato quedó suspendido en sus efectos y dicha contingencia era por sí sola causa legal para extinguir el contrato, con independencia de la duración prevista para el mismo”*.

6.- La actuación del deportista profesional en el marco comunitario.

El Tratado de la Unión Europea y sus normas de desarrollo consagran la libre circulación de trabajadores y la abolición de toda discriminación por razón de nacionalidad entre los trabajadores de los estados miembros, con respecto al empleo,

⁵⁸ STS de 2 de marzo de 2004. (Rec. 2820/03)

la retribución y demás condiciones de trabajo. Esta libre circulación de trabajadores se concreta, entre otros, en el derecho a responder a ofertas efectivas de trabajo, a desplazarse libremente para este fin en el territorio de un estado miembro, a residir en un estado miembro con el fin de ejercer en él un empleo o a permanecer en el territorio de un estado miembro después de haber ejercido en él un empleo.

La materialización del derecho a la libre circulación de trabajadores no ha suscitado ningún tipo de controversia en relación con el trabajador común, si bien en muchas ocasiones se ha intentado privar o limitar este derecho en relación con los deportistas profesionales. Algunos de los argumentos más utilizados en este sentido restrictivo del Derecho Comunitario en este ámbito eran, por un lado, que el deporte no era una actividad económica de las reconocidas expresamente en el Tratado de la Unión Europea y, por tanto, las normas del mismo no eran aplicables en este ámbito. Por otro lado, otro argumento muy recurrente era el que se basaba en no considerar al deportista profesional como un trabajador y, por tanto, estos se veían privados del derecho a la libre circulación de trabajadores en el ámbito comunitario. Así, por ejemplo, en la década de los 90 la UEFA defendía que los futbolistas no eran trabajadores, sino que el contrato de los jugadores profesionales era un contrato “sui generis” al que no resultaba de aplicación el derecho de libre circulación de trabajadores y sus derivados. Siguiendo este mismo criterio, muchas federaciones nacionales limitaban este derecho en el ámbito del deporte profesional amparándose también en la defensa de que el deporte no era una actividad económica y, por tanto, los deportistas profesionales no eran “trabajadores” en sentido estricto amparados por el derecho de libre circulación de trabajadores.

Siguiendo a RUBIO SÁNCHEZ,⁵⁹ no cabe duda de que el deportista profesional es un trabajador en toda regla siguiendo una sencilla premisa silogística, así, el contenido del Tratado de la Unión Europea resulta de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena, y los deportistas profesionales tienen tal consideración, por tanto, a los deportistas profesionales también les será de aplicación el contenido del Tratado.

A este respecto, ha tenido que ser el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas el medio a través del cual se ha considerado la relación laboral de los deportistas profesionales equiparada a la de los trabajadores comunes y, por tanto,

⁵⁹ RUBIO SÁNCHEZ, FRANCISCO, “El contrato de trabajo de los deportistas profesionales”, Dykinson, 2002.

beneficiaria y amparada por el derecho a la libre circulación de trabajadores. En este sentido, cabe destacar las cuestiones prejudiciales de los asuntos Walrave⁶⁰ y Donà⁶¹.

El asunto Walrave tiene su origen en la cuestión prejudicial que plantea ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas un tribunal holandés a instancia de Walrave, un motorista al que la Unión Ciclista Internacional (UCI) prohíbe la participación en el equipo alemán de competición de persecución tras moto. La prohibición por parte de la UCI se basaba en una disposición que obligaba a que motorista y ciclista fuesen de la misma nacionalidad, requisito que no cumplía Walrave en el equipo alemán, por lo que se prohíbe su participación. Walrave alegaba ante el tribunal holandés la prohibición de discriminación por nacionalidad establecida en el Tratado de la Unión Europea, mientras que la UCI defendía que el reglamento aplicado a Walrave formaba parte de un ordenamiento de derecho privado de carácter internacional, por lo que no estaba sometido al Derecho Comunitario. Finalmente, en este asunto, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas consideró que *“...la actividad deportiva es una actividad económica y por tanto sometida a la prohibición de discriminación por nacionalidad y que esta prohibición no sólo se impone a la acción de las autoridades públicas, sino que se extiende a las reglamentaciones de otro tipo tendentes a regular el trabajo por cuenta ajena y las prestaciones de servicios”*.

Por su parte, el asunto Donà tiene su origen en un Reglamento de la Federación Italiana de Fútbol, según el cual sólo los jugadores italianos podrían ser afiliados de la misma y participar en encuentros oficiales. Este asunto presenta la particularidad de que quien da origen a la cuestión prejudicial no es un deportista profesional, sino un representante de futbolistas al que no le fueron abonados sus honorarios como intermediario en la negociación de algunas ofertas de jugadores de otras nacionalidades que finalmente no pudieron ser contratados por esta limitación. Donà entendía que esta limitación en la afiliación a la Federación Italiana contradecía lo establecido en el Tratado de la Unión Europea. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas resuelve al respecto que es incompatible con el derecho establecido en el Tratado *“...cualquier reglamentación o práctica nacional, incluso dictada por una organización deportiva, que reserve exclusivamente a los súbditos del Estado miembro en cuestión el derecho a participar, en cuanto que jugadores*

⁶⁰ Causa prejudicial 36/74. Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 12 de diciembre de 1974.

⁶¹ Causa Prejudicial 16/76. Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 14 de julio de 1976.

profesionales o semiprofesionales, en encuentros de fútbol, a menos que se trate de una reglamentación o práctica que excluya a los jugadores extranjeros de la participación en determinados encuentros por motivos no económicos, atendiendo al carácter y al marco específico de estos encuentros e intereses, pues, únicamente, al deporte en cuanto tal.”

A pesar de lo clarificador que había sido el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en la resolución de las cuestiones prejudiciales que acabamos de señalar, muchas federaciones nacionales seguían poniendo ciertas limitaciones a la presencia de jugadores de otros estados miembro en las alineaciones de determinadas competiciones nacionales. En este sentido, el asunto Bosman⁶² viene a zanjar esta cuestión de manera definitiva y a significar un antes y un después en las cuestiones relativas a la libre circulación de deportistas en la Unión Europea.

En el asunto Bosman, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas se pronuncia de manera tajante sobre dos cuestiones trascendentales en este ámbito; por un lado, la legalidad de las cláusulas de nacionalidad que limitan la libre circulación de trabajadores, y por otro lado, acerca de los pagos por transferencia del deportista de un club al otro.

La cuestión prejudicial que da lugar a esta sentencia tiene su origen con la firma de un nuevo contrato con el US Dunquerque (equipo francés) por parte del futbolista belga Jean Marc Bosman. La firma de este nuevo contrato por parte del futbolista se produce una vez terminado el anterior (finalizado en 30 de junio del mismo año con el club Royal Club Liégeois, club belga), pero éste contrato queda supeditado a que antes de un determinado plazo la Federación Belga de Fútbol envíe a la Federación Francesa de Fútbol el certificado de transferencia (el conocido “transfer”), según el cual el club de origen tenía derecho a cobrar una indemnización por formación a cargo del club de destino. De no existir acuerdo entre ambos clubes acerca de la cuantía y condiciones de esa indemnización, una comisión creada al efecto en el seno de la UEFA sería la encargada de dirimir las discrepancias. Pues bien, el tribunal ante el cual los clubes y federaciones implicados en el asunto someten el litigio, decide presentar una cuestión prejudicial para que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas se pronuncie sobre ambos aspectos.

⁶² Cuestión Prejudicial 415/93. Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 15 de diciembre de 1995.

En relación con las indemnizaciones por transferencias, el Tribunal considera que éstas son contrarias a la libre circulación de trabajadores. La sentencia declara que las normas sobre traspasos de deportistas según las cuales estos, al finalizar su contrato, sólo pueden ser traspasados a un club de otro estado miembro cuando este último proceda al pago de la indemnización por transferencia, son contrarias a la libre circulación de trabajadores ya que, de alguna manera, impiden o disuaden al deportista a que abandone su club de origen. Además, en opinión del Tribunal, este hecho “...afecta a las posibilidades de los jugadores de encontrar un empleo, así como a las condiciones en las que se ofrece dicho empleo...”⁶³. A pesar de esto, el criterio del Tribunal no debe asumirse de manera tajante, ya que la propia sentencia admite este tipo de cláusulas por razones de interés general o en otros supuestos cuya finalidad sea la de primar o garantizar la subsistencia de clubes pequeños que apuestan por la formación de sus jugadores y las categorías inferiores, si bien las cantidades económicas de estas últimas han de ponderarse y fijarse en relación con esta idea y no deben ser desorbitadas.

Por su parte, en relación con las llamadas cláusulas de nacionalidad, en virtud de las cuales muchas federaciones limitaban la posibilidad de contratar o alinear en competición a jugadores de otro estado miembro, el Tribunal considera contrarias al derecho de libre circulación de trabajadores las cláusulas contenidas en los reglamentos de asociaciones o federaciones deportivas que “... limitan el derecho de los nacionales de otros estados miembro a participar, como jugadores profesionales, en encuentros de fútbol.”⁶⁴ A este respecto, el Tribunal no tiene duda de que el deporte profesional es una actividad económica y que, por tanto, a quienes desarrollan su actividad en el mismo, les son de aplicación las normas comunitarias en general, y la relativa a la libre circulación de trabajadores en concreto.

El Tribunal es consciente de que abrir el mercado de trabajo de un estado miembro a trabajadores de otros estados miembro puede producir una reducción en las oportunidades de los nacionales de ese estado, si bien este efecto se contrarresta con el hecho de que “...abre, como contrapartida, nuevas perspectivas de empleo a esos mismos trabajadores en los demás Estados miembro.”⁶⁵

^{63,63} Cuestión Prejudicial 415/93. Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 15 de diciembre de 1995.

⁶⁵ Cuestión Prejudicial 415/93. Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 15 de diciembre de 1995.

Tal vez la actividad deportiva en la que mayor trascendencia haya tenido el asunto Bosman sea en el fútbol profesional. Así, por ejemplo, en nuestro país, frente a la antigua limitación a alinear en un partido de competición oficial a un máximo de tres futbolistas extranjeros, esta equiparación de futbolistas comunitarios a futbolistas nacionales ha dado lugar a situaciones especialmente llamativas como las que se dan en algún partido de fútbol de competición oficial en los que sólo uno o dos futbolistas presentes en la alineación inicial son españoles. No cabe duda de que, aunque sea un aspecto menos llamativo, es una realidad el hecho de que muchos futbolistas profesionales españoles militan en la actualidad en equipos europeos beneficiándose también de esta equiparación. Así, a modo de ejemplo podemos indicar que, en la actualidad, 57 futbolistas españoles desarrollan su actividad profesional en Inglaterra, 22 en Grecia, 16 en Italia, 9 en Alemania, etc.

7.- Conclusiones.

En este punto, no cabe ya la menor duda de que la relación laboral que vincula a los deportistas profesionales con el club o entidad deportiva en la que este presta sus servicios es una relación laboral de carácter especial. Como ya se analizó, una serie de particularidades como las especiales condiciones físicas y preparación técnica que ha de poseer y mantener el deportista profesional, la brevedad de las carreras deportivas, el hecho de realizar la prestación de servicios en el marco de una competición y como miembro de un equipo, ante un público, etc, configuran esta relación laboral como una relación laboral de carácter especial.

En lo que al propio concepto de deportista profesional se refiere, doctrina y jurisprudencia han ido perfilando una serie de rasgos definitorios del mismo. Así, la remuneración, la regularidad en la práctica deportiva, el desarrollo de ésta dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva, la dependencia o subordinación del deportista al club o entidad, la ajenidad y la voluntariedad han venido a configurar el concepto de deportista profesional. Con todo, esta configuración del término no ha sido impermeable a la realidad deportiva y posteriormente este concepto se ha abierto a entrenadores y técnicos deportivos al entender que, aunque en esencia no practiquen una actividad deportiva de forma regular, su actividad profesional influye directamente en los logros y rendimiento del equipo en su conjunto, por lo cual deben tener tal consideración.

Frente a la tendencia general a la estabilidad en el empleo que inspira todo el marco normativo laboral común, el Real Decreto 1006/85, de 26 de Junio, regulador de la relación laboral de carácter especial del deportista profesional se inclina de manera indubitable hacia la temporalidad en la prestación de servicios del deportista profesional al establecer de manera obligatoria la temporalidad en sus contratos de trabajo. A este respecto, el incumplimiento de la obligatoria forma escrita del contrato de trabajo del deportista profesional no producirá los mismos efectos que en la normativa laboral común, es decir, su conversión en indefinido, sino que seguirá rigiendo la temporalidad del mismo. Sin duda, analizando cada una de las partes que intervienen en esta relación laboral de carácter especial, quizás el más interesado en garantizar el carácter temporal de la prestación sea el propio deportista con la vista puesta en la brevedad de su carrera deportiva. Esta idea está latente de fondo también en el hecho de que el RD 1006/85 permita la cesión temporal de deportistas; una cesión de trabajadores en toda regla que, como ya es conocido, no está permitido en

el marco laboral común. Una vez más, el RD se separa de la normativa laboral común en aras de beneficiar al deportista profesional y garantizarle una práctica deportiva regular en otro club o entidad deportiva.

Este carácter temporal de la prestación lleva a que, entre otras cuestiones, el Real Decreto 1006/85, de 26 de junio, no prevea la jubilación como una causa de extinción del contrato de trabajo, como sí se hace en el propio Estatuto de los Trabajadores; sin embargo, sí establece otros supuestos directamente relacionados con la actividad deportiva profesional.

Además de una remisión directa a la normativa laboral común, de todo el texto del Real Decreto 1006/85, de 26 de junio, se desprende el deseo del legislador de poner en manos de la negociación colectiva determinadas cuestiones relativas a esta relación laboral de carácter especial. Fruto de esta negociación colectiva, al menos, las principales disciplinas deportivas cuentan con convenio colectivo de aplicación propio, algunos de los cuales fueron analizados para este estudio y se encuentran referenciados como anexo al mismo.

Por medio del Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo, los deportistas profesionales pasan a estar incluidos en el Régimen General de la Seguridad con los mismos requisitos y beneficios que garantiza el sistema para cualquier trabajador, si bien con particularidades con respecto a las prestaciones no contributivas y en materia de cotización. En materia de incapacidad permanente, si bien rigen los requisitos de acceso y condiciones establecidos para todos los beneficiarios del Régimen General, la naturaleza especial de esta prestación, la alta preparación física que exige, los esfuerzos de la alta competición, etc, son cuestiones que han de tenerse en cuenta para su reconocimiento.

Con todo, a pesar de estas particularidades, y tal y como se indicó, no cabe duda de que el deportista profesional es un trabajador en toda regla, sometido a la regulación del Real Decreto 1006/85, de 26 de junio y, de manera supletoria, al resto de normativa laboral común, aunque la dimensión social y económica que su prestación de servicios ha adquirido, con frecuencia, nos separe de esta realidad.

8.- Convenios Colectivos analizados.

- III Convenio colectivo del Balonmano Profesional (Código de Convenio nº 9911755). BOE nº 314, de 27 de diciembre de 2010. Ámbito profesional: *“El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los balonmanistas profesionales que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o Unidad Deportiva a cambio de una retribución, con la exclusión prevista en el párrafo segundo del número dos en el artículo I del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.”*
- Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional suscrito entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP) y la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE). (Código de Convenio nº 9902305) BOE nº 266, de 4 de noviembre de 2008. Ámbito funcional: *“El convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los Futbolistas Profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Fútbol o Sociedades Anónimas Deportivas, adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional.”*
- III Convenio Colectivo de trabajo ACB-ABP para la actividad del Baloncesto Profesional. Ámbito funcional: *“El presente Convenio regula determinados aspectos del régimen de prestación de servicios de los jugadores profesionales de baloncesto españoles para los clubes o SAD integrados en la ACB, así como de los derechos y obligaciones exigibles entre las asociaciones firmantes.”*
- Convenio Colectivo para la actividad del Ciclismo Profesional (Código de Convenio nº 9907355). BOE nº 79, de 1 de abril de 2010. Ámbito funcional: *“El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los ciclistas profesionales que presten sus servicios en los equipos afiliados a la Real Federación Española de Ciclismo, y a aquellos que por razón de su sede social u operativa puedan ser asimilados por la legislación vigente a un centro de trabajo en España, así como aquellas relaciones que se establezcan de acuerdo con el Real Decreto 1006/85, de 26 de Junio.”*

9.- Bibliografía.

- GALIANA MORENO, JM y SEMPERE NAVARRO, AV. "Legislación Laboral y de Seguridad Social." Aranzadi. 2011.
- OJEDA AVILÉS, ANTONIO "Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria", Relaciones Laborales, nº 1, 1990.
- BAYÓN CHACÓN, G. "Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales". Ed. Universidad de Madrid. Madrid. 1977.
- RUBIO SÁNCHEZ, FRANCISCO, "El contrato de trabajo de los deportistas profesionales", Dykinson, 2002.
- CARDENAL CARRO, MIGUEL. "Una propuesta sobre el concepto de deportista profesional". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Número 83.
- ALONSO OLEA, MANUEL. "Derecho del Trabajo". Ed. Textos. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. 1985.
- BOSCH CAPDEVILLA, ESTEVE y otros. "La prestación de servicios por deportistas profesionales". Tirant Monografías 440. Valencia, 2006.
- SAGARDOY BENGOCHEA, JUAN ANTONIO y GUERRERO OSTOLAZA, JOSE MARÍA. "El contrato de trabajo del deportista profesional". CIVITAS. 1991.
- GONZÁLEZ DEL RÍO, JOSÉ MARÍA. "El deportista profesional ante la extinción del contrato de trabajo deportivo". LA LEY. Madrid. 2008.
- GÁRATE CASTRO, JAVIER. "Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo". Netbiblo. A Coruña. 2011.
- SALA FRANCO, TOMÁS. El trabajo de los deportistas profesionales. Editorial Mezquita. Madrid. 1983.
- BASAULI HERRERO, EMILIO. "La invalidez permanente de los deportistas profesionales". Universidad Autónoma de Barcelona. Abril. 2004.
- GARCÍA SILVERO, EMILIO A. "La extinción de la relación laboral de los deportistas profesionales". Thomson Aranzadi. 2008.
- FERNÁNDEZ ORRICO, FRANCISCO JAVIER. "Peculiaridades en materia de Seguridad Social de los deportistas". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Número 69.

